BIULETYN ZWIĄZKOWY / WWW.OZZIP.PL

INICJATYWA PRACOWNICZA

NR 45 / IV 2016



ISSN: 2353-4974





















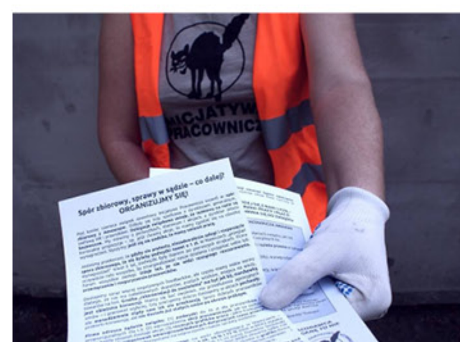












Podsumowanie działań w 2015 roku

W ciągu ostatnich lat OZZ „Inicjatywa Pracownicza" dynamicznie się rozwijała i ten trend utrzymał się również w 2015 r. Związek rośnie w siłę, powstaje bardzo wiele nowych komisji. Choć ubiegły rok przebiegał bez masowych i radykalnych protestów, wiele komisji osiągnęło sukcesy w swojej działalności. Coraz częściej w IP zrzeszają się osoby zatrudnione na umowach śmieciowych, w tym agencyjnych

s. 2

Represje w Polskim Busie

Do OZZ IP dołączyli pracownicy Polskiego Busa. Od momentu rejestracji organizacji zakładowej w firmie, zostało już zwolnionych pięciu związkowców. W odpowiedzi na zwolnienia, w kilku miastach przeprowadziliśmy akcje protestacyjne

s. 4

Na czarno i na śmieciówkach

Zatrudnianie „na czarno" oraz na podstawie umowy cywilnoprawnej nie jest dla pracodawcy bezkarne. Przy odrobinie determinacji można nieuczciwego szefa pociągnąć do odpowiedzialności, a nawet wyegzekwować należne sobie prawa w postaci umowy o pracę

s. 15

Budowlanka i Amazon

Złe warunki i niskie zarobki to nie wszystko, co łączy pracowników Amazona i budowlańców. Łańcuchy podwykonawców, pośredników czy agencji pracy służą łamaniu praw pracowniczych. Dotyczy to w równym stopniu branży logistycznej jak budowlanej

s. 21

Kod QR





Początek roku zdominował konflikt związany z restrukturyzacją i wygaszaniem kopalń. Przez Śląsk przetoczyły się masowe protesty i strajki, których wynikiem był umiarkowany sukces. OZZ IP wydała oświadczenie popierające górnicze protesty oraz zorganizowała kilka pikiet popierających śląskie strajki. Pod Ministerstwem Gospodarki odbył się wiec solidarnościowy z pracownicami i pracownikami Kompanii Węglowej, którzy od 7 dni prowadzili podziemny strajk okupacyjny.



23 maja 2015 r., w centrum Warszawy,kilkaset osób głośno wyraziło swój sprzeciw wobec zmuszania pracowników do zawierania „umów śmieciowych" w sytuacji, gdy dochodzi do stosunku pracy. Przez całą demonstrację podkreślano, że tak w przeszłości, jak i dziś władze państwowe same z siebie nigdy nie były zainteresowane poprawą sytuacji pracowników i pracownic, a wszystkie prawa zostały wywalczone strajkami lub protestami. Demonstracja była elementem kampanii„My, prekariat" (www.myprekariat.pl)



Od grudnia trwają akcje poparcia dla pracowników Amazona i ich postulatów (podwyżki, stażowe, akcje, przerwy, dłuższe grafiki). Rozdawano ulotki od Amazonem we Wrocławiu, pikietowano przed biurami agencji pracy w Warszawie. W Sadach pod Poznaniem, przed magazynami Amazona przeprowadzono akcję protestacyjną. Odbyła się ona przy drodze prowadzącej do firmy, którą codziennie przejeżdżają dziesiątki autokarów zakładowych, dowożących ludzi do pracy.

Wydawca: Ogólnopolski Związek Zawodowy „Inicjatywa Pracownicza" ul. Kościelna 4, 60-538 Poznań / **ISSN**: 2353-4974 / **Redakcja**: ul. Jagiellońska 52/11, 03-463 Warszawa / **Redagują**: red. prowadząca: Małgorzata Kret; redakcja/korekta: Mateusz Janik, Katarzyna Rakowska, Julia Kubisa, Michał Paluszkiewicz, Jarosław Susz, Jacek Żebrowski; red. nacz. Krzysztof Łagutko / **Druk**: Polskapresse, Drukarnia Poznań, ul. Malwowa 158 60-175 Poznań

Z ŻYCIA ZWIĄZKU / OGÓLNOPOLSKIE

Podsumowanie działań w 2015 roku

Ubiegły rok przyniósł ruchowi pracowniczemu wiele burzliwych wydarzeń. W Europie i Polsce nadal trwa kryzys społeczno-gospodarczy, który z każdym rokiem podtrzymywany jest m.in. przez antyspołeczne działania Unii Europejskiej i poszczególnych państw członkowskich, nakierowane na cięcia wydatków na zabezpieczenia socjalne i podstawowe usługi publiczne

KOMISJA KRAJOWA OZZ IP

Rośnie przez to rozwarstwienie społeczne, pogłębia się ubóstwo i brak stabilizacji zatrudnienia. Niezadowolenie pracownic i pracowników zamiast przeciw kapitałowi kierowane jest przeciwko imigrantom, w czym szczególną rolę odgrywają media głównego nurtu, które podsycają nacjonalistyczny i rasistowski język. W debacie publicznej dominuje nagonka na migrantów z Bliskiego Wschodu, których odmienność kulturowa jest rzekomym źródłem wszelkich problemów z jakimi boryka się Europa.

Temat „islamizacji" i podziałów narodowych skutecznie przyćmiewa w Polsce realny problem forsowania przez UE i lokalne rządy (zarówno PO, jak i PiS) skrajnie antyspołecznej, w tym antypracowniczej, umowy handlowej z USA – transatlantyckiego porozumienia w dziedzinie handlu i inwestycji (TTIP), o czym więcej piszemy poniżej.

Ubiegły rok przyniósł również znaczące zmiany w kwestii praw pracowniczych, jak np.: wyrok Trybunału Konstytucyjnego, wedle którego osoby zatrudnione na umowach śmieciowych mają prawo do zrzeszania się w związkach zawodowych (niestety, na razie nie poszła za tym żadna zmiana prawa); obowiązkowe oskładkowanie umów zlecenie; ujednolicenie okresów wypowiedzenia umów na czas określony i na czas nieokreślony (weszło w życie 22 lutego 2016 r.). W debacie publicznej zaczęły również pojawiać się postulaty socjalne – m.in. podniesienia płacy minimalnej, czy obniżenia wieku emerytalnego, a także zaczęły być poruszane fundamentalne problemy społeczne – jak np. niestabilne warunki zatrudnienia czy problemy lokatorskie. Krytyczny głos Inicjatywy Pracowniczej we wszystkich tych kwestiach odgrywa coraz większe znaczenie. Dzieje się to zarówno dzięki aktywności poszczególnych komisji związku, jak i dzięki działaniom ogólnopolskim IP. W marcu 2015 r. odbył się IX Krajowy Zjazd Delegatów i Delegatek, w maju zorganizowano demonstrację „My, Prekariat", w październiku w Poznaniu odbyło się międzynarodowe spotkanie platformy na rzecz Ponadnarodowego Strajku Społecznego. Rok 2015 przyniósł również duży wzrost liczebności związku.

Działania ogólnopolskie

Początek roku zdominował konflikt związany z restrukturyzacją i wygaszaniem kopalń należących do Kompanii Węglowej, Jastrzębskiej Spółki Węglowej i Katowickiego Holdingu Węglowego. Przez Śląsk przetoczyły się masowe protesty i strajki, których wynikiem był umiarkowany sukces i przynajmniej czasowe przesunięcie wygaszenia kopalń, a tym samym zwolnień. Inicjatywa Pracownicza wydała oświadczenie popierające górnicze protesty oraz zorganizowała kilka pikiet popierających śląskie strajki.

W marcu Odbył się IX Krajowy Zjazd Delegatów i Delegatek OZZ IP, który zatwierdził m.in. część rozwiązań wypracowanych na I Konferencji Programowej w 2014 r., zmiany w wysokości składek członkowskich, wybrał nową Komisję Krajową i Krajową Komisję Rewizyjną. Od Zjazdu Komisja Krajowa po raz pierwszy funkcjonuje bez funkcji sekretarza. Zjazd podjął również decyzję o znacznym podniesieniu kwot rocznych rezerwowanych na zasilenie funduszu szkoleniowego i strajkowego.

W ciągu roku przeprowadzono również 5 mobilizacji ogólnopolskich: 18 kwietnia z okazji Europejskiego Dnia Przeciw TTIP; 28 kwietnia z okazji Międzynarodowego Dnia Ofiar Wypadków Przy Pracy; 9 maja w ramach kampanii „Chcemy więcej zarabiać" (w sprawie podwyżki płacy minimalnej); 23 maja zorganizowaliśmy kampanie społeczną i demonstrację „My Prekariat" a w grudniu tydzień akcji przeciw agencjom pracy tymczasowej (**o czym piszemy na str.** 7).

Kampania „My, Prekariat" okazała się sporym sukcesem medialnym. Temat braku stabilności oraz pozbawianie pracowników ich praw poprzez unikanie zatrudniania na etatach, bardzo mocno zaznaczył swoją obecność w mediach głównego nurtu. Przekłada się to na wzrost zainteresowania działalnością związkową wśród osób zatrudnionych na umowach śmieciowych (cywilnoprawnych, w tym samozatrudnionych).

Rozwój związku

Związek bardzo prężnie rozwija się pod względem liczebnym. Ogółem w ubiegłym roku zarejestrowano 11 nowych komisji i wykreślono jedną. Wśród nowych komisji powstały 3 komisje branżowe: Ogólnopolska Komisja Międzyzakładowa Operatorów Żurawi, Małopolska Komisja Międzyzakładowa Operatorów Żurawi Wieżowych, oraz Komisja Środowiskowa Pracowników Organizacji Pozarządowych. Są to komisje zrzeszające w dużej mierze pracowników i pracownice na umowach śmieciowych, w branżach słabo lub w ogóle nieuzwiązkowionych.

Inne powstałe w 2015 r. komisje to: Komisja Zakładowa w Centrum Opieki nad Dzieckiem w Szczecinie; Komisja Środowiskowa we Wrocławiu; Komisja Międzyzakładowa przy Newell w Poznaniu; a także Komisje Zakładowe przy: Uniwersytecie Gdańskim; Souters Holding Poland; Narodowym Instytucie Audiowizualnym w Warszawie; Starostwie Powiatowym w Złotoryi; Zakładzie Opiekuńczo-Leczniczym i Rehabilitacji Medycznej SPZOZ w Poznaniu.

Niektóre z nowych komisji szybko się rozwijają. Obie komisje operatorów żurawi dość szybko osiągnęły dużą liczebność. Walczą m.in. o poprawę BHP i podwyżki. Komisja Pracujących w Organizacjach Pozarządowych zabrała z kolei znaczący głos w kwestii rażącego łamania praw pracowniczych w tzw. trzecim sektorze, m.in. kwestionując obiegowe opinie, wedle których pracownicy organizacji pozarządowych nie powinni rościć sobie praw do stabilnego wynagrodzenia i zatrudnienia, bo przecież działają dla „ogólnego dobra".

Ponadto związek rozpoczął prace nad utworzeniem struktur lokalnych. We wrześniu w Warszawie po raz pierwszy zorganizowano spotkanie koordynacyjne komisji z regionu Mazowsza. Od tamtej pory spotkania odbywają się co miesiąc. Regularne dyskusje pozwoliły na znaczne usprawnienie obiegu informacji oraz koordynację lokalnych działań.

Najważniejsze konflikty

Zimą 2015 r. przystąpiono do dyskusji na temat zakończenia sporu zbiorowego w poznańskich żłobkach. Pracownicom tych instytucji udało się wywalczyć kolejne podwyżki. Ponadto zablokowały one forsowany przez władze „Poznański program opieki nad dziećmi do lat trzech na lata 2015–2020", zakładający zwiększenie dofinansowania żłobków prywatnych kosztem publicznych.

Kolejny ważny konflikt pracowniczy z ubiegłego roku miał miejsce w podpoznańskim Amazonie. Komisja IP powstała tam pod koniec 2014 r. Niedługo potem jej działacze i działaczki zorganizowały petycję przeciw zwiększaniu norm i za podwyższeniem pensji. Za tym poszły kolejne petycje, po których coraz więcej osób zapisywało się do komisji. Pierwszy wybuch niezadowolenia załogi nastąpił pod koniec czerwca. W tym samym czasie w niemieckich centrach dystrybucji trwał strajk, co spowodowało wydłużenie godzin pracy w polskim magazynie. Zatrudnieni w nim pracownicy zareagowali na to podejmując spontaniczną decyzję o spowolnieniu pracy. W efekcie firma podniosła stawkę godzinową z 13 do 14 zł brutto. Jednocześnie Inicjatywa Pracownicza weszła w spór zbiorowy z pracodawcą żądając 16 zł brutto za godzinę. Jednak na miesiąc przed świętami Amazon zerwał mediacje. Kolejnym krokiem komisji było wejście w spór zbiorowy z 3 agencjami pracy tymczasowej, z których korzysta Amazon: Adecco, Randstadt i Manpower. To pierwsza sytuacja tego typu w Polsce, mimo że agencje mogą być stronami sporu. Wśród najważniejszych żądań znalazły się podwyżka płac i dłuższe kontrakty. Presja wywierana przez związek na firmie Amazon nie była wystarczająca, aby zmusić ją do zrezygnowania z zatrudniania poprzez agencje. Jednak fala zwolnień mająca miejsce pod koniec grudnia objęła mniejszą ilość osób niż w poprzednim roku, kiedy większość pracowników zatrudnionych przed świętami straciło pracę zaraz po nich. Ponadto aktualnie agencje nie oferują umów krótszych niż miesiąc. Wcześniej standardem było zatrudnianie na okres dwóch tygodni.

Ostry konflikt z pracodawcą miał również miejsce w komisji przy Souter Holdings Poland (Polskim Busie), gdzie niedługo po założeniu komisji szefostwo, powołując się na rzekomą restrukturyzację firmy, zwolniło 4 naszych związkowców (**o czym piszemy na stronie 4**).

Komisja międzyzakładowa zrzeszająca pracowników i pracownice kilku szkół w okolicach Golubiu-Dobrzynia (w woj. kujawsko-pomorskim) w połowie roku została poddana represjom, które wniknęły z przetasowań po ostatnich wyborach samorządowych z 2014 r. Nowy dyrektor, tuż po nominacji, usiłował zwolnić 4 osoby, które w ubiegłych latach naraziły się lokalnym elitom władzy, kiedy doprowadziły do odwołania ówczesnego dyrektora szkoły. Komisja, dzięki determinacji i zdecydowanej reakcji, szybko doprowadziła do przywrócenia zwolnionych osób do pracy.

Komisja Pracujących w Organizacjach Pozarządowych na przełomie sierpnia i września włączyła się w konflikt, który wybuchł po zwolnieniu Pawła Matusza z fundacji Bęc Zmiana. Korzystając z dużego zainteresowania mediów tematem prekaryzacji, które nastąpiło po demonstracji „My, Prekariat", komisja podjęła temat tego, że prezesi i pracownice organizacji pozarządowych bynajmniej nie jadą na tym samym wózku. Ci drudzy zazwyczaj pracują (często za darmo) na to, by ci pierwsi mogli zdobywać kolejne środki dofinansowania, z których czasem wypłacają sobie bardzo wysokie pensje. Taki system jest dodatkowo podtrzymywany poprzez wzmacnianie przekonania, że w organizacjach pozarządowych powinno pracować się dla idei, a nie dla pieniędzy. Oświadczenie komisji NGO w tej sprawie odbiło się bardzo szerokim echem, którego konsekwencją był szereg dyskusji w całej Polsce.

Sprawy sądowe

W 2015 r. toczyły się i nadal trwają rozprawy sądowe przeciwko Aelia Polska w sprawie przywrócenia do pracy zwolnionej dyscyplinarnie przewodniczącej komisji IP w sklepie Aelia na lotnisku w Warszawie. Trwa również sprawa o naruszenie dóbr osobistych, jaką wniósł przeciw związkowi właściciel marki Aelia – Lagardere Service. Ponadto w ubiegłym roku doszedł kolejny pozew o naruszenie dóbr osobistych, wytoczony przeciwko IP przez spółkę powiązaną z Aelia Polska, właścicielkę marki So! Coffee. Firma w uzasadnieniu pozwu napisała, że protestujący pod kawiarnią w Gdańsku, są powiązani z IP i w rozdawanej ulotce piszą nieprawdę, jakoby w firmie miał miejsce wyzysk, ponieważ firma nie zatrudnia pracowników, a załoga składa się z „podmiotów zewnętrznych".

Kolejna sprawa sądowa to skarga do Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w Strasburgu przeciwko cenzurowaniu działalności związkowej złożona przez Helsińską Fundację Praw Człowieka. Przypomnijmy, sąd zakazał związkowi dystrybuowania 41 numeru Biuletynu Inicjatywy Pracowniczej, uzasadniając to zamieszczeniem w nim zastrzeżonego znaku handlowego marki Aelia oraz artykułów o sytuacji pracowniczej w sklepach, co miało psuć wizerunek firmy. Pod koniec roku Aelia wystąpiła również do sądu o ustalenie statusu komisji, podważając jej legalność.

Aktualnie prowadzone są dwie sprawy sądowe przeciwko Amazon Polska – obie związane ze spontanicznym protestem pracowników pod koniec czerwca. Wówczas dyrekcja, by zastraszyć resztę załogi, pozbawiła kilka osób pracy poprzez zwolnienie lub nieprzedłużenie umów na czas określony. Większość zgodziła się na to, podpisując z firmą porozumienie. Dwóch pracowników złożyło jednak pozwy do sądu pracy. Na jednym z wypowiedzeń pracodawca zawarł nieprawdziwe informacje, twierdząc, że zwalniany przyznał się do udziału w proteście na piśmie, podczas gdy jego wersja brzmiała zupełnie odwrotnie.

Aktualnie komisja zakładowa w Victaulic Polska SA chce sądownie określić status swojej reprezentatywności. Pracownicy i pracownice Victaulic domagają się dopuszczenia ich do udziału w negocjacjach dotyczących układu zbiorowego pracy. Początkowo pracodawca zaprosił do negocjacji 3 związki – OPZZ, NSZZ „Solidarność" i Inicjatywę Pracowniczą, jednakże związkowcy z OPZZ i Solidarności skierowali do niego pismo podważające reprezentatywność naszej komisji, co ostatecznie wykluczyło ją z negocjacji. Pismo nie jest uzasadnione, a komisja zakładowa IP będzie dochodzić swoich praw sądownie.

Aktywność na polu społecznym

Przez cały ubiegły rok Inicjatywa Pracownicza brała udział w kampanii przeciw Transatlantyckiemu Porozumieniu w Dziedzinie Handlu i Inwestycji (TTIP). Choć większość zapisów TTIP, w tym sądy arbitrażowe, już funkcjonuje w ramach innych umów, to w porównaniu z nimi odstąpienie od tej umowy będzie *de facto* niemożliwe. IP współorganizowała kilka spotkań związanych z ukazaniem się broszury Johna Hillare'go oraz książki „TTIP – Pułapka Transatlantycka".

W połowie roku zaangażowaliśmy się w kampanię „Chcemy więcej zarabiać", żądając podwyższenia płacy minimalnej do 2800 zł brutto i stawki godzinowej nie niższej niż 15 zł. W ramach kampanii w kilku miastach odbyły się akcje informacyjne.

2015 r. to także znaczący wzrost nastrojów antyimigranckich. Warszawska Komisja Środowiskowa wydała oświadczenie wspierające uchodźców. W kilku miastach Polski wsparliśmy demonstracje proimigranckie. Siłami komisji z Warszawy ukazała się również broszura „Migracje, kapitalizm, ruch pracowniczy", wyjaśniająca stanowisko związku wobec konfliktu w Syrii i nawołująca do pracowniczej solidarności ponad granicami w kontrze do praktyk kryminalizacji, agresji i wyzysku migrantów.

Warszawskie komisje IP od połowy roku są również zaangażowane we wsparcie społeczności kurdyjskiej mieszkającej w Polsce. Kurdowie byli i są jedyną siłą realnie stawiającą opór Organizacji Państwa Islamskiego, jednocześnie będąc celem ataków Turcji. Organizacje kurdyjskie odwołują się do wartości bliskich Inicjatywie Pracowniczej jak np. dążenie do demokracji bezpośredniej, wolnościowy municypializm, równouprawnienie kobiet, mniejszości etnicznych i religijnych.

W 2015 r. działacze Inicjatywy Pracowniczej brali również udział w uroczystościach upamiętniających ważne wydarzenia i postaci związane z ruchem robotniczym. Pod koniec stycznia w Warszawie uczczono zamordowanych członków partii socjalno-rewolucyjnej „Proletariat"; w Poznaniu przypomniano o ofiarach Czerwca '56; w Łodzi świętowano rocznicę rewolucji 1905 r. a w Warszawie obchodziliśmy kolejną rocznicę Powstania Warszawskiego, wspominając walczących w nim działaczy syndykalistycznych.

Podsumowanie

W ciągu ostatnich lat Inicjatywa Pracownicza bardzo dynamicznie się rozwijała i ten trend utrzymał się również w 2015 r. Związek rośnie w siłę, powstaje bardzo wiele nowych komisji. Choć ubiegły rok przebiegał bez masowych i radykalnych protestów, wiele komisji osiągnęło sukcesy w swojej działalności. Powoli w związku zaczynają wytwarzać się struktury branżowe i następują próby utworzenia jednostek terytorialnych. Coraz częściej w IP zrzeszają się osoby zatrudnione na umowach śmieciowych, w tym agencyjnych. Wszystkie te zagadnienia będą tematem zbliżającego się Zjazdu Roboczego OZZ IP, na który serdecznie zapraszamy. •



Z ŻYCIA ZWIĄZKU / WIELKOPOLSKA

Żłobki będą wpływać na politykę opieki nad dziećmi

Komisja Międzyzakładowa OZZ IP przy Zespołach Żłobków w Poznaniu podpisała 14 stycznia 2016 r. porozumienie z władzami Poznania, które gwarantuje nam obecność na wszystkich spotkaniach, podczas których będą poruszane tematy dotyczące żłobków

Nasza Komisja będzie współdziałała w tworzeniu programu dotyczącego rozwoju systemu opieki nad dziećmi do lat 3 w obrębie miasta Poznania, a także w programie pomagającym rodzicom w powrocie na rynek pracy, oraz będzie prowadziła działania zmierzające do poprawy sytuacji pracownic i pracowników Zespołów Żłobków. Współpraca i współdziałanie władz miasta z Komisją Międzyzakładowa OZZ Inicjatywa Pracownicza przy Zespołach Żłobków w Poznaniu w szczególności obejmować będzie: określenie kierunków rozwoju systemu opieki nad dziećmi do lat 3 oraz jej jakości; rozwiązywanie indywidualnych i zbiorowych problemów pracowniczych osób zatrudnionych w poznańskich żłobkach; wymianę doświadczeń pomiędzy związkami zawodowymi a organem prowadzącym zespoły żłobków. Przedstawicielki naszej Komisji będą uczestniczyły w pracach dotyczących opracowania Poznańskiego Programu Opieki nad Dziećmi do lat 3 na lata 2016–2020 oraz w planowanych pracach dotyczących działań optymalizujących w zakresie zarządzania Zespołami Żłobków. Spotkania z przedstawicielami władz Poznania będą wyznaczane raz na kwartał, a na bieżąco odbywać się będzie wymiana dokumentów oraz informowanie się na temat spraw dotyczących porozumienia.

Ponadto, nasz Komisja wywalczyła w tym roku kolejne podwyżki dla pracowników poznańskich żłobków. Będzie to około 90 zł brutto więcej do podstawy wynagrodzenia. Obecnie oczekujemy na projekt porozumienia płacowego, które ma uwzględnić sukcesywny wzrost wysokości zarobków pracownic żłobków na przestrzeni następnych trzech lat. Podpisanie porozumienia w tej sprawie jest dla nas warunkiem zakończenia, trwającego od wiosny 2012 r., sporu zbiorowego.

Jak widać 2015 r. zakończyliśmy sukcesami, a w nowy rok wchodzimy z jeszcze większym zapałam do walki o prawa prawnicze i wyższe zarobki. •

Z ŻYCIA ZWIĄZKU / WIELKOPOLSKIE

Stanąć twarzą w twarz z gigantem

Rozmowa z Agnieszką Kukułką, Karoliną Łojewską oraz Michałem Kubiakiem z Komisji Inicjatywy Pracowniczej w Amazonie.

Od kiedy pracujecie w Amazonie? Na czym polega Wasza praca?

Michał: Pracuję w Amazonie od samego początku, czyli od września 2014 r. Wcześniej straciłem pracę. Musiałem znaleźć cokolwiek, bo utrzymywałem również moją dziewczynę, która studiowała. Przez prawie półtora roku byłem na dziale STOW, czyli rozkładania towarów na półkach. Początkowo nie byłem w związku. Dołączyłem, gdy zobaczyłem, jak w tej firmie traktuje się zwykłych pracowników.

Agnieszka: Ja chciałam się przekonać, jak działa taka wielka korporacja. Wcześniej wychowywałam dzieci, dużo pracowałam dorywczo. Na początku pracowałam w Amazonie przez agencję. Nie chciałam pokazywać, że interesuje mnie związek. Dopiero jak dostałam stałą umowę, to zdecydowałam się ujawnić. Pracuję jako szeregowy pracownik na dziale pakowania, muszę wyrabiać normy.

Karolina: Ja pracuję na dziale kontroli jakości, tzw. ICQA. Pracownicy tego działu zajmują się głównie liczeniem czy na półkach magazynu faktycznie znajduje się taka sama ilość produktów, jaką widać w systemie.

OZZ IP to trochę inny związek zawodowy. Nie ma w nim etatów, działa bez hierarchii. W waszej komisji też nie ma przewodniczącego. Co to dla Was oznacza?

A: Każdy ma możliwość wpływania na związek. Jest prezydium, w którym jest obecnie 5 pracowników Amazona – zajmują się dokumentacją związku, ewidencją, kwestiami formalnymi. Wszyscy na co dzień pracują w magazynie. Mamy łącznie 15 osób ujawnionych, które mogą się głośno wypowiadać, mogą uczestniczyć w różnych akcjach, np. rozdawania ulotek. Mają też ochronę, po to, żeby byli bezpieczni. Jednak każdy członek, też nieujawniony, ma wpływ na pracę związku. Mamy równy głos.

K: Nikt się nie wywyższa, nikt nie rządzi, każdy ma wpływ, choć oczywiście są osoby, które to podtrzymują, robią pracę papierkową, przygotowują ulotki itd. Czasami trzeba podjąć jakąś decyzję szybko. Reprezentują też związek na spotkaniach BHP czy Komisji Socjalnej. Nasza organizacja jest zarejestrowanym związkiem zawodowym, co daje nam z jednej strony pewne prawa, np. do obrony pracowników czy informacji o zakładzie pracy, których inaczej byśmy nie uzyskali. Z drugiej strony narzucają też ograniczenia, np. w postaci wyboru formalnych „władz", cała robota papierkowa, legalne formy protestu, które musimy brać pod uwagę.

M: Brak hierarchii w naszym związku oznacza dla mnie to, że stanowimy silną grupę, która jest w stanie zdziałać więcej, bo nie reprezentują nas osoby, które siedzą gdzieś wysoko, za biurkiem, tylko pracownicy, którzy są na hali, siedzą w procesach i mogą wpływać na rzeczywistość. Choć oczywiście w tak dużym zakładzie nie jest łatwo – nie jesteś w stanie znać wszystkich członków naszej komisji osobiście. Bardzo trudno jest nam zorganizować zebranie poza zakładem pracy, bo większość naszych członków nie mieszka w Poznaniu, kończy i zaczyna pracę w różnych dniach i godzinach. Mamy słabszy kontakt z przeciwległą zmianą. Cały czas się uczymy i zastanawiamy, jak to można zmienić.

Skończył się niedawno gorący okres dla Amazona, czyli przedświąteczny szczyt. Jako związek organizowaliście protest, rozdawaliście ulotki. Jesteście w sporze zbiorowym, domagacie się podwyżek, stażowego, akcji, dłuższych grafików i regulaminu przerw. Jednak nie zdecydowaliście się wezwać załogi do referendum strajkowego. Dlaczego?

A: Amazon odpowiedział na nasze protesty zastraszeniem ludzi. Najpierw zerwał mediacje, uniemożliwiając nam przeprowadzenie strajku ostrzegawczego w Sadach. Teraz, aby zorganizować legalny strajk, musielibyśmy przeprowadzić referendum we wszystkich trzech magazynach. My głównie organizujemy się w Poznaniu. NSZZ „Solidarność" z Wrocławia jest przeciwko referendum. Może nawet zwykli członkowie Solidarności, tj., pracownicy Amazona, by nas poparli, ale zarząd organizacji zakładowej niczego nie zrobi bez zgody regionu, który nie jest nam przychylny. Więc my musimy w Sadach wywalczyć większość, żeby referendum było wiążące. Ludzie na nowo muszą zaufać związkowi, muszą uwierzyć, że wszystko będzie dobrze i że mogą się nie bać, że mają prawo do strajku – wbrew temu, co sugerował Amazon, że będą represje. Wywieszono pismo na drzwiach do zakładu, że jeśli odbędzie się strajk ostrzegawczy, to ludzie zostaną zwolnieni. Ogłaszali też to na porannych spotkaniach z pracownikami, mówili o tym menadżerowie i liderzy. Wtedy dużo ludzi się przestraszyło.

M: No ale z drugiej strony Amazon w grudniu kupił ludzi. Pracodawca wiedząc, że szykujemy się do referendum, dał dużo bonusów. Pierwszy raz dostaliśmy bony świąteczne, było bardzo mało feedbacków [ostrzeżeń o niewyrabianiu normy]. Na okres przedświąteczny podniesiono stawkę, wynosiła 15,50 zł pod warunkiem, że pracownik nie brał urlopów na żądanie i zwolnień chorobowych. Były nadgodziny, można było dorobić. Była wysoka premia za produktywność za listopad i grudzień, choć dokładnie rok temu o tej samej porze premia za grudzień wynosiła 0% – wtedy Amazon twierdził, że jesteśmy mało wydajni, bo jest tak dużo niewydajnych pracowników agencyjnych. A tu proszę, w tym roku w grudniu premia najwyższa z możliwych, a agencyjnych jeszcze więcej. To wszystko nie było przypadkiem. Także cały czas pracownik był głaskany, żeby tylko nie podjął decyzji o zagłosowaniu za strajkiem. Można powiedzieć, że wszystko to dzięki naszej mobilizacji, choć Amazon nigdy tego głośno nie powie.

Jakie są aktualnie największe problemy pracowników?

A: Niestabilność. Rotacja. Jako związek chcemy mówić o tym, że źle się traktuje pracowników agencji. Naszym, choć znów nieoficjalnym i dość gorzkim zwycięstwem, było to, że w tym roku Amazon nie wyrzucał już ludzi przez zrywanie identyfikatorów z ich szyi. Organizowano specjalne spotkania dla tych, którym nie przedłużono umów. Pojawiał się na nich sam dyrektor generalny i dziękował za pracę. Zachowano chociaż pozory, że agencyjnych traktuje się godnie.

M: Nasz związek w zeszłym roku zorganizował dwa protesty pod agencjami. Weszliśmy też w spór zbiorowy z agencjami. Chcemy, aby Amazon ograniczył korzystanie z agencji pracy, albo choćby ustalał procent załogi tak zatrudnionych. Kiedy opowiadałem o tym ludziom na moim dziale, pracownicy agencji byli bardzo zadowoleni. Choć jest to dla nas twardy orzech do zgryzienia, przy tak dużej rotacji trudno zachęcić pracowników agencyjnych do zaangażowania się w związek. Możemy rozmawiać z mediami, robić kampanię, ale włączenie agencyjnych w samym zakładzie jest trudne.

K: Chcemy stabilnej pracy. W grudniu, Amazon zwalniał lub nie przedłużał umów tysiącom osób. Na hali się wyludniło. Ale już w styczniu zawisła informacja na stronie Adecco o nowej rekrutacji. To pokazuje, że Amazon potrzebuje agencji nie tylko okresowo. Cała „maszyna" Amazona zaprojektowana jest tak, że mogą ją w dużej mierze obsługiwać pracownicy niedoświadczeni, elastyczni, którzy pikowania [zbierania] lub pakowania nauczą się w kilka dni. A gdy ze zmęczenia nie będą robić norm, to się ich zwolni.

A: Pracowników agencyjnych mami się umowami stałymi, po kilku miesiącach niektórzy mają szansę ją dostać, ale na czas próbny, na 3 miesiące. Amazon chwali się w mediach, że daje pracę na stałe. To jest złudne, bo po 3 miesiącach próbne umowy wygasają. Pracownikom agencji wciąż się mówi „starajcie się, a my was przyjmiemy". Tak samo jest na okresie próbnym. Koleżanka z piku pracowała 8 miesięcy przez agencję, potem dali jej umowę próbną na 3 miesiące. Niestety w tym czasie była na zwolnieniu lekarskim i z tego powodu nie dali jej stałej umowy. To jest bardzo niesprawiedliwe. Przy naszym trybie pracy każdy organizm raza na jakiś czas wysiada! Co miesiąc jest rotacja zmiany dziennej i nocnej, po magazynach trzeba przejść czasem ponad 20 km dziennie, to są 10-godzinne zmiany. Niedługo będzie tu bardzo mało osób, które pracują od początku. Już teraz jest coraz mniej znajomych twarzy!

Czy w Poznaniu jest aż tylu chętnych do pracy?

K: Amazon sięga coraz dalej, wprowadza nowe autobusy. Ludzie już po 2 godziny dojeżdżają do pracy.

Głośno mówicie, że należycie do Inicjatywy Pracowniczej. Widzieliśmy wasze koszulki z hasłem „Bez walki nie licz na lepsze życie", które nosicie w pracy. Czy macie z tego tytułu nieprzyjemności?

K: Związkowiec w naszej firmie nie ma szansy na karierę. Słyszeliśmy, że liderom mówi się wprost, że jeśli chcą awansować, to mają wypisać się ze związku. Członkowie związku w ostatnich tygodniach są wysyłani na inne działy, zwłaszcza na takie, gdzie mają stać przy stanowiskach i wyrabiać normy, i nie mogą swobodnie chodzić po hali. Niby nie można nikogo dyskryminować za działalność związkową. Amazon twierdzi, że wszyscy jesteśmy „pracownikami magazynu", więc może nas dowolnie przesuwać tam, gdzie niby jest zapotrzebowanie. Ale wszyscy i tak wiedzą, o co chodzi.

M: Mnie osobiście spotkała taka historia. Po półtora roku pracy na moim dziale, gdzie pracowałem też na różnych pomocniczych stanowiskach, przeniesiono mnie na dział odbioru, gdzie mam pracować przy taśmie. A stało się to tego samego dnia, którego zwolniono kolegę z mojego działu. Dosłownie kilkanaście minut po tym jak wysłany zostałem na szkolenie na nowy dział, „zaproszono" go do działu HR. Dlatego, że mnie przeniesiono, nie miałem szansy do niego podejść, powiedzieć, że może mnie wezwać, jeśli będzie potrzebować pomocy, jeśli nie zrozumie dokumentu, jaki mu podsuną. Ludziom często przedstawiane są gotowe porozumienia stron, są zastraszeni i nie znają swoich praw, więc podpisują takie dokumenty.

A: Amazon nie pozwala nam w trakcie godzin związkowych przebywać na terenie zakładu pracy, co oznacza, że utrudnia nam kontakt z naszymi członkami. Nie odpowiada na część naszych pism. Nie chce przekazać informacji ani sprzętu, do których mamy prawo. My i tak będziemy robić swoje. Musimy być razem z ludźmi, wtedy nawet te najtrudniejsze momenty przekujemy w coś pozytywnego.

Utrzymujecie kontakt ze strajkującymi kolegami i koleżankami z Niemiec. W lutym odbędzie się w Berlinie Międzynarodowe Spotkanie Pracowników Amazona, na które wybieracie się w dość licznym gronie. Co o strajkach w Niemczech myślą inni pracownicy w Sadach?

K: Odbiór w Polsce jest bardzo pozytywny. Wiele osób ze związku, ale nie tylko, obserwuje te protesty, choćby w telewizji, internecie, na różnych forach. Widzą, że też się źle pracuje pracownikom w Niemczech. I to nas wzmacnia, psychicznie przede wszystkim, bo wiemy, że możemy coś wywalczyć, bo mamy te same problemy.

M: Walka kolegów i koleżanek z Niemiec stanowi dla nas przykład, że można stanąć twarzą w twarz z gigantem. Ale trzeba zauważyć, że w Polsce mamy gorszą sytuację gospodarczą, też na rynku pracy. Dlatego u nas jest trudniej. Niektórzy dziwią się nam i pytają, czemu tak dużo mówimy o Niemcach, bo „oni walczą o swoje, oni i tak nam nie pomogą". Czują się zazdrośni o różnice płacowe, bo niby robimy tę samą pracę, ale zarabiamy dużo mniej. Wtedy tłumaczę im, że mamy wspólny interes. Uświadamiam pewien ludzki wymiar tej wspólnej walki, że np. w Niemczech wywalczono to, co jest dla nas oczywiste, co mieliśmy, gdy rozpoczynaliśmy pracę, np. klimatyzację. I wtedy taka osoba widzi, że to nie chodzi tylko o pieniądze, ale o podejście do człowieka.

Komisja OZZ IP przy Amazon Polska
ipamazon@wp.pl, tel.721 852 897(sms)



Z ŻYCIA ZWIĄZKU / LUBUSKIE

Szpital przed sądem – przeciwko śmieciówkom

18 lutego 2016 r. odbyła się pierwsza rozprawa z powództwa Barbary Rosołowskiej, działaczki OZZ IP, przeciwko szpitalowi wojewódzkiemu w Gorzowie Wlkp. Barbara od 7 lat pracuje na samozatrudnieniu jako położna. Żąda, aby pracodawca zawarł z nią umowę o pracę.

JAROSŁAW URBAŃSKI

W 2007 r. Barbara Rosołowska, wraz z kilkudziesięcioma innymi pracownikami i pracownicami, straciła pracę w szpitalu w Kostrzynie nad Odrą. Przez dwa kolejne lata nie mogła znaleźć zatrudnienia, a sytuacja była tym bardziej dramatyczna, że dotychczasowy pracodawca zalegał z wypłatą pensji i odpraw za okres kilku miesięcy. Jedną z nielicznych alternatyw było podjęcie pracy w szpitalu wojewódzkim w Gorzowie, ale tylko na kontrakcie (samozatrudnienie). Nie mając innego wyjścia, w 2009 r. podjęła takie zatrudnienie. Dwukrotnie jednak kierowała wniosek do pracodawcy o przyjęcie jej na umowę o pracę. Spotkała się z odmową, choć inne osoby były przyjmowane na etat. W takich okolicznościach, w zeszłym roku, Barbara Rosołowska złożyła pozew do gorzowskiego sądu pracy, żądając „uznania stosunku pracy".

Na pierwszej rozprawie przesłuchano pracownicę działu kadr pozwanego szpitala, która tłumaczyła mechanizm zatrudniania na umowy cywilnoprawne. W tej placówce służby zdrowia około 10% położnych zatrudnionych jest na tego typu kontrakty, ale w skali całego szpitala zawiera się „umowy śmieciowe" z dziesiątkami osób spośród średniego personelu medycznego. Pełnomocnik pracodawcy twierdził, że wszystko odbywa się zgodnie z prawem i za akceptacją samych pracowników, którzy jakoby dobrowolnie przystają na tę formę zatrudnienia.

W rzeczywistości – jak tłumaczyła po rozprawie licznie zebranym mediom Barbara Rosołowska – zatrudnione położone i pielęgniarki tracą na tym systemie. Po pierwsze, zamiast pracować 7 godzin 35 minut, jak przewidują regulacje branżowe dla etatowych pracownic i pracowników szpitala, ich czas pracy wynosi 8 godzin dziennie. Ponadto nie mają prawa do płatnego urlopu. Często, z powodu niskich płac, są zmuszane do pracy w nadgodzinach, za które mają płacone stawki bez obowiązującego w Kodeksie pracy dodatku. W niektórych przypadkach, kontrakty zawierają zapisy, że nadgodziny są opłacane niżej niż podstawowa stawka godzinowa. Oczywiście samozatrudnionych pracowników i pracownice nie chronią również inne uregulowania Kodeku pracy, np. ochrona przed zwolnieniem. Nie mają także dostępu do Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Zdarza się też, że same zapisy kontraktów cywilnoprawnych nie są przestrzegane, oraz niemal w ogóle nie kontroluje się zasadności ich stosowania. PIP niemal nigdy nie ingeruje w to, czy położna lub pielęgniarka, zamiast pracować na kontrakcie powinna być zatrudniona w oparciu o umowę o pracę, gdyż pracuje pod zwierzchnictwem oraz w określonym przez pracodawcę miejscu i czasie.

Po publicznych instytucjach, takich jak szpitale, sądy czy wyższe uczelnie powinniśmy oczekiwać, że będą one nie tylko przestrzegać norm prawa pracy, ale także określać odpowiednio wysokie standardy zatrudnienia. Tymczasem od kilku lat obserwujemy, że tego typu zakłady coraz częściej sięgają po „śmieciowe" formy zatrudnienia, nie zważając na fakt, że podstawą polskiego ustroju pracy jest Kodeks pracy, a nie Kodeks spółek handlowy. Sprawa sądowa o uznanie stosunku pracy, choć nie jest precedensowa, to jednak jest rzadkością wśród personelu medycznego. Mamy nadzieję, że inne samozatrudnione pracownice i pracownicy podejmą podobne kroki, jak działaczka naszego związku. •

Następną rozprawę sąd wyznaczył na 21 kwietnia 2016 r.



W Warszawie odbył się protest w obronie kierowców Polskiego Busa wyrzuconych z pracy za działalność związkową. Pod siedzibą Souter Holdings Polska protestowało ok. 150 osób. Na manifestacji zabrały głos przedstawicielki i przedstawiciele KZ w Aelii, Komisji Operatorów Żurawi, Komisji Pracowników Organizacji Pozarządowych, Komisji Pracowników Sztuki oraz Warszawskiej KŚ. Wszyscy w swoich wystąpieniach wyrażali i wyrażały poparcie dla postulatów i solidarność ze zwolnionymi kierowcami.

Z ŻYCIA ZWIĄZKU / OGÓLNOPOLSKIE

Represje i mobilizacja w Po lskim Busie

10 września 2015 r. do OZZ IP dołączyli pracownicy Polskiego Busa. Nowa komisja od samego początku boryka się jednak z represjami. Od momentu rejestracji organizacji zakładowej w firmie, zostało już zwolnionych pięciu związkowców. W odpowiedzi na zwolnienia, w kilku miastach przeprowadzono akcje protestacyjne

Właściciel marki PolskiBus.com, firma Souter Holdings Poland Sp. z o.o. zatrudnia obecnie ok. 800 osób – kierowców, mechaników, dyspozytorów, bagażowych, stewardesy i stewardów oraz personel sprzątający. Komisja Zakładowa w Polskim Busie powstała z inicjatywy kierowców autobusów z Rzeszowa i innych miejscowości woj. podkarpackiego. Główne problemy, jakie zgłaszali pracownicy firmy, to niskie płace oraz złe warunki BHP. Przykładowo, nie we wszystkich miastach kierowcy mają zapewnione odpowiednie pomieszczenia do odpoczynku, nagminnie brakuje odzieży ochronnej, jest to szczególnie uciążliwe w przypadku konieczności opróżniania toalet, co należy do obowiązków kierowców. Dzięki działaniom komisji firma podjęła na tym polu pewne usprawnienia – zrezygnowano ze szkodliwego środka czyszczącego oraz ostatecznie dostarczono odzież ochronną. Kierowcy zrzeszeni w Inicjatywie Pracowniczej wskazują także, że ich praca – pomimo ogromnej odpowiedzialności i licznych dodatkowych obowiązków – jest niedoceniana, a poziom wynagrodzeń nie jest adekwatny do stresu i obciążenia, z jakimi mają na co dzień do czynienia.

Pomimo tego że poza Inicjatywą Pracowniczą, w firmie działa kilka innych związków zawodowych (m.in. NSZZ „Solidarność", WZZ „Sierpień 80", ZZ Kierowców w Polsce), to wiele osób odczuwa potrzebę podjęcia bardziej stanowczych działań wobec dyrekcji oraz zapewnienia pracownikom i pracownicom demokratycznej formy wyrażania ich zdania na temat funkcjonowania przedsiębiorstwa.

Działacze Inicjatywy Pracowniczej szybko stali się jednak celem represji ze strony pracodawcy. Tuż po zebraniu założycielskim, przewodniczący komisji zakładowej został zwolniony w związku ze „zmianami organizacyjnymi". Następnie, w październiku 2015 r. kierownictwo Souter Holdings zapowiedziało, że zamierza zwolnić kolejnych 3 kierowców – również członków Inicjatywy Pracowniczej. Oficjalną przyczyną zwolnień była likwidacja połączenia Rzeszów-Lublin oraz ograniczenie liczby kierowców jeżdżących na trasie Rzeszów-Gdańsk. Do tej pory to połączenie obsługiwane było przez dwuosobowe zespoły kierowców, teraz ma być jeden kierowca na trasie. Chociaż w korespondencji z pracodawcą komisja wykazała, że planowane zwolnienia są niezgodne z przepisami Kodeksu pracy (zdaniem komisji, pracowników typowano do zwolnienia na podstawie niekonkretnych i nieobiektywnych kryteriów) i mogą być uznane za dyskryminację ze względu na przynależność związkową (do zwolnienia wytypowano tylko osoby należące do IP), to jednak ostatecznie cała trójka straciła pracę.

W odpowiedzi na działania firmy 14 grudnia 2015 r. zorganizowano pikietę pod siedzibą firmy w Warszawie, która zgromadziła ok. 150 osób. Akcje protestacyjne odbyły się również we Wrocławiu i Gdańsku, gdzie na zajezdniach informowano pasażerów i personel o polityce Polskiego Busa.

Na odpowiedź firmy nie trzeba było długo czekać. Pod koniec grudnia pracownicy i pracownice bazy w Rzeszowie zostali postawieni przed ultimatum – mieli albo podpisać dokument, w którym odcinają się od działań i postulatów komisji Inicjatywy Pracowniczej, albo cała baza w Rzeszowie miała zostać zlikwidowana. Jest to typowa zagrywka pracodawców – w reakcji na mobilizację pracowników szefowie lubią straszyć „likwidacją miejsc pracy" lub groźbą „upadku firmy". Polski Bus wydał też oświadczenie, w którym twierdził, że w momencie wypowiadania im umów, zwolnieni związkowcy nie należeli do związku. Jest to oczywista nieprawda. Przedsiębiorca doskonale wiedział, że zwolnieni pracownicy są związkowcami Inicjatywy Pracowniczej, gdyż zgodnie z ustawą o związkach zawodowych, wysłał wcześniej pisemne zapytanie o opinię w tej sprawie do Komisji Zakładowej IP w Polskim Busie. Zarząd komisji odpowiedział zgodnie z prawdą, że byli i są oni członkami związku i nie zgodził się na ich zwolnienie.

Pomimo trudnego początku, kierowcy i inni pracownicy zrzeszeni w Inicjatywie Pracowniczej nie zamierzają się poddawać: cztery zwolnione osoby złożyły już pozwy do sądu pracy o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie za niezgodne z prawem zwolnienie, a komisja – przy współpracy z resztą związku rozpoczęła akcje ulotkowe zachęcające pozostały ersonel przewoźnika do wstępowania do naszego związku. •

Komisja OZZ IP przy Souter Holdings Poland
(Polski Bus) **ozzinicjatywapracownicza@o2.pl**

Z ŻYCIA ZWIĄZKU / POMORSKIE

Nie ma zgody na śmieciówki w Gniewie

Pod koniec ubiegłego roku w Gminnym Ośrodku Sportu w Gniewie wybuchł konflikt między pracownikami a pracodawcą. Niezadowolenie załogi wzbudziły plany tzw. reorganizacji Ośrodka, zmierzające do zamiany umów o pracę na umowy cywilnoprawne

W październiku 2015 r. dyrektor Ośrodka, na polecenie burmistrz miasta, poinformował komisję naszego związku, do której należą zarówno nauczyciele sportu, jak i pracownicy techniczni, o zamiarze rozwiązania umów o pracę z czterema nauczycielami sportu i portierem. W piśmie tym oznajmiono, że po upływie okresu wypowiedzenia Ośrodek podejmie z byłymi pracownikami rozmowy co do „ewentualnego ustalenia innej formy zatrudnienia".

Dyrektor Ośrodka „umył ręce" powołując się na nieznane z treści zalecenie burmistrz Gniewu. Z zalecenia miało wynikać, iż zatrudnienie pracowników na umowy o pracę, którzy pobierają już świadczenia emerytalne albo są już zatrudnieni w innej jednostce Gminy, wiąże się z „negatywnym odbiorem społecznym". Burmistrz ani dyrektor nie sprecyzowali jednak, co rozumieją przez „negatywny odbiór społeczny". Pracownicy wyrazili zatem podejrzenie (niezdementowane przez władze miasta), iż chodzi tu o niezadowolenie grupy radnych powiązanych z jednym z miejscowych klubów sportowych, który jest dofinansowany z publicznych pieniędzy. „Chcemy wiedzieć, czy zalecenia włodarza naszej gminy podparte są konsultacją społeczną, czy pani burmistrz, podejmując decyzję, kierowała się obiektywizmem, biorąc pod uwagę rację każdej ze stron. Zwracamy się z pytaniem, dlaczego głos kilku radnych i roszczenia jednego z gminnych klubów sportowych są ważniejsze niż interesy bezpośrednich zainteresowanych, czyli rzesze dzieci i młodzieży z naszej gminy?" – pytali w opinii do zamiaru wypowiedzenia umów o pracę związkowcy z komisji IP.

Wytypowani do rozwiązania umowy o pracę to m.in. wykwalifikowani nauczyciele sportu z dużym doświadczeniem zawodowym i doceniani przez lokalną społeczność. Władze samorządowe, zapewne mając to na uwadze, zaproponowały im dalsze zatrudnienie, lecz – co oburzające – w ramach umowy cywilnoprawnej. Jeśli odmówią, to – ze względu na starszy wiek – trudno będzie im znaleźć alternatywne źródło utrzymania. Burmistrz zapewne zdawała sobie z tego sprawę, wiedziała, że będą oni zmuszeni „negocjować" z Gminą nowe, śmieciowe warunki pracy.

Zgodnie z badaniami ONZ z 2013 r. polscy emeryci są na 67 miejscu (na 91 państw), jeżeli chodzi o jakość życia osób pobierających świadczenia emerytalne. W tym samym badaniu wypadliśmy na 87 miejscu, jeżeli chodzi o opiekę zdrowotna nad osobami starszymi. Emeryci, wbrew obiegowym stereotypom podtrzymywanym przez liberalnych polityków i dziennikarzy, nie są wcale grupą uprzywilejowaną.

Śmieciowe umowy – zaproponowane nauczycielom i portierom z Ośrodka zamiast umów o pracę – to od lat 90. stały problem pracowników w prywatnych przedsiębiorstwach, które kierują się wyłącznie zyskiem. Od początku, w ramach naszego związku, przeciwstawiamy się temu, np. w takich branżach jak: handel, logistyka, budownictwo czy przemysł. Obecnie umowy cywilnoprawne stały się także zmorą prywatyzowanych lub komercjalizowanych ośrodków służby zdrowia i instytucji kultury. Niestabilne warunki pracy zakorzeniają się zatem tam, gdzie priorytetem powinno być zaspakajanie potrzeb lokalnych społeczności, a to zadanie nie zostanie należycie spełnione, jeżeli pracownikom instytucji publicznych będzie się odbierać ich podstawowe prawa i ciąć ich wynagrodzenia.

Pracownicy GOS w Gniewie postanowili przeciwstawić się decyzji burmistrza. W oficjalnej odpowiedzi na decyzję o zwolnieniu, przytoczyli swoje racje, zwrócili się także o pomoc do Komisji Krajowej, która zleciła przygotowanie specjalistycznej opinii prawnej w tej sprawie. Zgodnie z prawem nie można zastępować umowy o pracę umowami cywilnoprawnymi. Niestety argumentacja prawna nie przekonała burmistrz, w rezultacie część pracowników zgodziła się na gorsze warunki pracy, a inni odeszli z pracy. Doświadczenie to skłania do dyskusji, jak dalece prawne narzędzia, jakimi dysponuje związek zawodowy, są skutecznym orężem w takich konfliktach. Być może istnieją inne sposoby walki z władzami samorządowymi o lepsze warunki pracy. Może drogą do celu są akcje bezpośrednie, medialny nacisk i informowanie opinii publicznej o poczynaniach włodarzy miast? Możliwe też, że wszystkie te drogi należy ze sobą łączyć, jak pokazuje przykład walki komisji pracownic poznańskich żłobków.

Organizowanie się osób pracujących na umowach śmieciowych będzie przedmiotem dyskusji na zbliżającym się Zjeździe Roboczym IP. Zachęcamy do włączenia się do tej debaty i wypracowania wspólnych narzędzi walki.•

Z ŻYCIA ZWIĄZKU / MAZOWIECKIE

Koordynacja na Mazowszu

Główne cele tej inicjatywy to wymiana informacji o działaniach struktur związku na Mazowszu i zacieśnienie współpracy pomiędzy komisjami z regionu, a także wzajemne wspieranie się związkowców i związkowczyń z różnych branż i zakładów pracy

WARSZAWSKA KOMISJA ŚRODOWISKOWA

Od września 2015 r. komisje IP działające na terenie woj. Mazowieckiego organizują regularne, comiesięczne „spotkania koordynacyjne". Każde ze spotkań składa się z dwóch części: omówienia działań poszczególnych komisji w ostatnim miesiącu oraz dyskusji nad wspólnymi inicjatywami. W ten sposób udaje się poprawić obieg informacji wewnątrz związku, zainicjować wymianę doświadczeń oraz podjąć konkretne działania na poziomie szerszym niż pojedyncze zakłady pracy. Organizacja spotkań jest rotacyjna i demokratyczna – każda z komisji wysyła co najmniej jedną osobę do udziału w obradach, decyzje zapadają głównie za pomocą konsensusu (czyli zgody wszystkich obecnych), koszty są dzielone po równo na wszystkie komisje biorące udział w spotkaniach, a za moderację i przygotowanie protokołu za każdym razem odpowiada inna komisja IP. Komunikacja w okresie pomiędzy spotkaniami jest zapewniona poprzez e-maile oraz grupy dyskusyjne na portalach społecznościowych.

W wymiarze praktycznym – dzięki spotkaniom udało się w większym stopniu zaangażować komisje IP z Warszawy w grudniowe protesty przeciwko zwolnieniom w Polskim Busie oraz zaplanować akcję informacyjną dla imigrantów i imigrantek z Ukrainy, Rosji i Białorusi.

W Inicjatywie Pracowniczej od dłuższego czasu trwa dyskusja nad tym, w jaki sposób powinniśmy koordynować działania komisji w wymiarze terytorialnym oraz branżowym. Mazowieckie „spotkania koordynacyjne" można potraktować jako „pilotaż" takiej koordynacji w aspekcie terytorialnym (skupiającej komisje z danego obszaru). Na razie zebrania służą głównie wymianie informacji, ale jest szansa, że na ich podstawie rozwiną się także lokalne kampanie i akcje IP. Inicjatywy tego rodzaju pozwalają w praktyce przełamać podziały między różnymi branżami i pokazać wspólnotę interesów i problemów wszystkich pracowników i pracownic – większość spraw, które omawiamy na spotkaniach dotyczy w takim samym stopniu wszystkich uczestników i uczestniczek, bez względu na ich miejsce pracy.

W zebraniach regularnie udział biorą: Warszawska Komisja Środowiskowa, Komisja Zakładowa w Aelia Polska, Komisja Zakładowa w Narodowym Instytucie Audiowizualnym, Komisja Pracujących w Organizacjach Pozarządowych oraz Komisja Pracowników Sztuki. Okazjonalnie pojawiali się na nich także przedstawiciele i przedstawicielki Komisji Operatorów Żurawi, Komisji Zakładowej w Płockim Ośrodku Kultury i Sztuki oraz Komisji Zakładowej w Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich. W najbliższych miesiącach zaproszenie do udziału w spotkaniach zostanie także wysłane do komisji IP w grupach L'Oreal oraz SouterHoldings Poland (Polski Bus) – obie te komisje są strukturami ogólnopolskimi, zrzeszają jednak pracowników i pracownice z Warszawy.•

Z ŻYCIA ZWIĄZKU / MAZOWIECKIE

FAU w Warszawie



W sobotę 16 stycznia 2016 r. w Warszawie odbyło się otwarte spotkanie z delegacją Sekcji Cudzoziemców Wolnego Związku Pracowników i Pracownic (FAU) z Berlina

WARSZAWSKA KOMISJA ŚRODOWISKOWA

Zaproszeni goście opowiedzieli o kulisach powołania i funkcjonowania grupy zrzeszającej i działającej na rzecz mieszkających w Berlinie obcokrajowców, w większości pochodzących z Hiszpanii i Grecji oraz innych krajów Europy.

Bezpośrednim impulsem do powołania grupy była potrzeba stworzenia platformy dla osób nieznających języka niemieckiego i niemających rozeznania w specyfice tamtejszego rynku pracy. Podczas spotkania usłyszeliśmy o wyzwaniach, takich jak integracja grupy osób mówiących w różnych językach, wywodzących się z różnych środowisk politycznych, przezwyciężanie różnic kulturowych i nieuniknionych nieporozumień towarzyszących takiej działalności. Członkowie i członkinie delegacji opowiedzieli również o kampanii informacyjnej skierowanej do pracowników i pracownic hosteli turystycznych i restauracji oraz interwencjach w kilku sklepach i lokalach gastronomicznych.

Jak zaznaczono, w cieszącym się opinią „luzackiego" Berlinie nie brakuje sklepów z ekologiczną żywnością oraz barów wykorzystujących lewicową symbolikę, jednak nawiązania do tego rodzaju „mody" nie zawsze idą w parze z przestrzeganiem praw pracowniczych. Podczas spotkania nie mogło zabraknąć również informacji o wsparciu, jakiego związek udzielił rumuńskim robotnikom zatrudnionym przy budowie centrum handlowego Mall of Berlin (Galeria Berlina), którzy domagali się podwyżek oraz zaległych wypłat, organizując głośną kampanię „Mall of Shame" (Galeria Hańby).

Publiczność pytała między innymi o zasadność tworzenia odrębnej sekcji w ramach związku, komunikację i współpracę pomiędzy Sekcją Cudzoziemców a pozostałymi członkami Związku. Zainteresowanie wzbudził także temat strategii zachęcania pracowników do uzwiązkowienia oraz „nadreprezentacji" osób z Grecji i Hiszpanii w stosunku do migrantów i migrantek spoza UE.

Spotkanie było częścią działań IP związanych z tematyką migracji. Zainicjowaliśmy je w listopadzie 2015 r. w odpowiedzi na wzrastającą popularność postaw i zachowań nacjonalistycznych i ksenofobicznych.•

Z ŻYCIA ZWIĄZKU / OGÓLNOPOLSKIE

Zjazd zarządów operatorów żurawi



9 stycznia 2016 r. odbył się w Warszawie ogólnopolski zjazd Komisji Operatorów Żurawi Wieżowych. Wzięli w nim udział przedstawiciele zarządów wszystkich regionalnych oddziałów naszej Komisji

FLORIAN NOWICKI

Celem zjazdu było wypracowanie strategii działania Komisji na najbliższy rok, a także koordynacja działań poszczególnych oddziałów regionalnych w zakresie współpracy z Urzędem Dozoru Technicznego i Państwową Inspekcją Pracy.

Głównym tematem obrad była kwestia połączenia i uspójnienia naszych inicjatyw odnośnie do przywrócenia Rozporządzenia Ministrów Pracy i Opieki Społecznej oraz Zdrowia z dnia 20 marca 1954 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi (Dz. U. 1954 nr 15 poz. 58), uchylonego – w skandalicznych okolicznościach – 1 marca 2013 r.

Zjazd poparł również kampanię podjętą przez krakowski oddział naszej Komisji, mającą na celu wymuszenie na władzach RP przywrócenia poszczególnych zapisów rozporządzenia. Postanowiliśmy ponadto, iż będziemy wspólnie zabiegać o przywrócenie rozporządzenia w całości – ewentualnie z pewnymi poprawkami.

Rozmawialiśmy także o problemach i perspektywach rozwoju spółdzielni operatorów żurawi, które funkcjonują pod patronatem naszej Komisji, a są obecnie otwarcie bojkotowane przez największe firmy z branży dźwigowej.

W kuluarach zjazdu odbywały się nagrania wypowiedzi reprezentantów poszczególnych miast do prezentacji filmowej, która zostanie wykorzystana w pracy „Podwójna fasada" na tegorocznym XV Biennale Architektury w Wenecji. Idea ukazania budowy z perspektywy zwykłych robotników – przedstawiona uczestnikom zjazdu przez jej autorki Dominikę Janicką i Martynę Janicką – cieszy się pełnym poparciem Komisji Operatorów Żurawi Wieżowych. Mamy nadzieje, że przygotowywana wystawa upowszechni świadomość, iż na projektantach budynków ciąży odpowiedzialność nie tylko za komfort ich przyszłych użytkowników, ale również za bezpieczeństwo ich wykonawców: cieśli, zbrojarzy, murarzy, operatorów itd.

Zjazd był także okazją do podsumowania pierwszego roku naszej działalności. Życzyliśmy sobie, by kolejny rok był jeszcze bogatszy w sukcesy, niż ubiegły.•

Z ŻYCIA ZWIĄZKU / OGÓLNOPOLSKIE

Praca tymczasowa – wyzysk stały? Dość tego!

W grudniu 2015 r. Inicjatywa Pracownicza oraz wspierające związek grupy, przede wszystkim sekcje Federacji Anarchistycznej, przeprowadziły szereg akcji przeciwko zatrudnianiu pracowników poprzez agencje pracy tymczasowej.

Protesty odbyły się m.in. w Gliwicach, Katowicach, Krakowie, Ostrowie Wielkopolskim, Poznaniu, Szczecinie, Toruniu, Warszawie i Wrocławiu. W Ostrowie Wielkopolskim „Kolektyw Albańska" zorganizował akcję ulotkową pod niemiecką fabryką części samochodowych MAHLE, w której pracuje ok. 2 tys. osób. W zeszłym roku koncern MAHLE przejął fabrykę od amerykańskiej firmy Delphi, oferując części załogi stałe umowy o pracę, jednak 1/4 osób wciąż jest zatrudniana przez agencję Adecco. Wcześniej pracownicy każdego dnia przed rozpoczęciem zmiany podpisywali jednodniowe kontrakty, a przejście na stałą umowę było bardzo trudne. Zmiany w fabryce są być może dobrym momentem, aby zażądać lepszych kontraktów oraz warunków pracy i płacy.

Pozostałe akcje związane były z sytuacją osób pracujących w polskich centrach dystrybucyjnych Amazon. Choć na co dzień światowy gigant handlu zatrudnia niemal połowę załogi poprzez agencje Adecco, Randstad i Manpower, to w okresie przedświątecznym jest to nawet 2/3 pracowników. Mimo że otrzymują oni taką samą stawkę godzinową, jak osoby zatrudnione na stałe (14 zł brutto), ich sytuacja jest bardzo niestabilna. Ponadto nie przysługuje im część dodatków socjalnych np. nie mają dostępu m.in. do Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych czy pakietu medycznego.

Tuż po świętach Amazon zwolnił ok. 2 tys. pracowników tymczasowych i część osób zatrudnionych na okres próbny. Kolejne osoby straciły pracę w styczniu tego roku. Niektórym z nich jako powód nieprzedłużenia umowy podano kilkudniowe zwolnienia chorobowe. Jak widać pracownicy tymczasowi lub zatrudnieni na okres próbny nie mają prawa chorować, nawet w okresie zimowym. Ci, którzy mają bardzo dobre wyniki i nienaganną frekwencję również nie mogą być pewni, jak długo uda im się utrzymać w Amazonie.

Amazon zatrudnia, żeby zaraz cię zwolnić

Ogromna rotacja pracowników w zakładzie jest nieodłączną częścią polityki amerykańskiego potentata, zaś agencje są tu zasadniczym elementem wykonawczym. W połowie stycznia br., po największej fali zwolnień, Amazon wydał oświadczenie, iż do końca 2016 r. zamierza zwiększyć zatrudnienie w Polsce o tysiąc osób. Tym samym liczba stałych pracowników ma wzrosnąć z 4,5 tys. do 5,5 tys. Dotyczy to trzech centrów dystrybucyjnych mieszczących się w Poznaniu i Wrocławiu, gdańskiego Centrum Rozwoju Technologii oraz biura Amazon Web Service znajdującego się w Warszawie. Wkrótce Amazon zamierza też rozpocząć program rekrutacyjny na polskich uniwersytetach. Informacja ta nie budzi w nas jednak żadnego entuzjazmu, bowiem większość pracowników magazynów w dalszym ciągu zatrudniana jest przez agencje i regularnie „wymieniana".

W istocie, w tym samym czasie, kiedy firma pozbywa się części przyjętych w zeszłym roku pracowników, współpracujące z korporacją agencje pracy tymczasowej rozpoczęły nową rekrutację. Ich przedstawiciele jeszcze w styczniu br. zabrali się za telefoniczne poszukiwanie kandydatów, którzy mogliby zastąpić zwolnione osoby. Reklamy Adecco zachęcają do aplikowania o pracę w magazynie, oferując m.in. posiłki za złotówkę, bezpłatny dojazd i, co absurdalne, stałą umowę o pracę.

Dwa lata temu sytuacja pracowników tymczasowych w Amazonie wyglądała jeszcze gorzej. Wtedy, po okresie świątecznym, pracę straciło większość osób zatrudnionych przez agencje. Duże kontrowersje budził też sposób, w jaki pracownicy byli informowani o zwolnieniu lub o nieprzedłużeniu z nimi umowy. W tym roku sytuacja uległa poprawie, co jest bezpośrednim efektem protestów i presji wywieranej na firmie przez związek i wspierające go środowiska. Nadal jednak połowa pracowników agencyjnych w Amazonie może liczyć co najwyżej na miesięczną umowę tymczasową.

Niepewność zatrudnienia dotyczy jednak także stałych pracowników. Niektórych zmusza się do podpisania wypowiedzenia za porozumieniem stron. Po okresie szczytu, w zamian za rezygnację z pracy, Amazon oferuje także pracownikom gotówkę. Podczas gdy w Stanach Zjednoczonych, przystając na taką propozycję, można otrzymać nawet 5 tys. $, w Polsce jest to kwota między 2,5 a 5 tys. zł. W ten sposób firma z jednej strony próbuje wyciszyć rosnące niezadowolenie pracowników, a z drugiej stała rotacja pozwala nie tylko zmniejszyć koszty, ale także osłabić załogę, uniemożliwiając jej wspólną walkę o poprawę swojej sytuacji. Pracownicy są więc pod ciągłą presją utraty źródła utrzymania, słabiej znają zakład oraz siebie nawzajem, łatwiej wywołać między nimi konflikty, żeby otrzymać kolejną umowę muszą też stale ze sobą konkurować.

Stali i agencyjni – wszyscy jedziemy na tym samym wózku!

Model rywalizacji zwiększa wydajność zakładu, dyscyplinuje ludzi, zmusza ich, by pracowali jeszcze szybciej i ciężej. Pracownicy tymczasowi są pod tym kątem stale kontrolowani przez agencje pracy. W grudniu 2015 r. wizytatorzy z agencji nawet kilka razy dziennie przychodzili do pracowników i pouczali ich, by ci podkręcili tempo. **Taka ciągła presja i zmuszanie do rywalizacji kształtuje w załodze przekonanie, że to pracownicy tymczasowi powodują podnoszenie norm. Jest to świadoma strategia Amazona, mająca na celu podzielenie interesów pracowniczych, podsycanie w załodze konfliktów o to, że ktoś pracuje „lepiej", a ktoś inny „gorzej".** Ponadto, pracownicy tymczasowi pracują za krótko, by nabrać wprawy i doświadczenia potrzebnego do windowania norm w górę. **Polityka szczucia „stałych" na „agencyjnych" i na odwrót, jest celowa i ma odwrócić uwagę pracowników od wspólnej walki o poprawę warunków pracy dla wszystkich.**

Nie oznacza to jednak, że między pracownikami Amazona nie ma podziałów. Pochodzą z różnych miejscowości, często oddalonych od zakładu nawet o 100 km., pracują na różnych zmianach i działach. Te różnice są dodatkowo wzmacniane przez podział na „stałych" i „tymczasowych". Z kolei interes „tymczasowych" jest dodatkowo rozbijany przez to, że są zatrudnieni przez trzy różne agencje. Mimo to pracownicy posiadają dużą siłę przetargową, wynikającą ze struktury miejsca pracy, chociażby dlatego, że hale magazynów koncentrują w jednym miejscu tysiące ludzi. Dlatego też niezwykle istotne jest przełamanie tych podziałów.

W tym celu, poza wspomnianymi na początku protestami, komisja IP w Amazonie wykonała kilka kroków. Po pierwsze, wystosowaliśmy do Amazona pismo, postulując w nim, aby negocjowano z nami maksymalną ilość osób zatrudnianych za pośrednictwem agencji. Taka praktyka została wymuszona przez pracowników w niektórych większych zakładach. Zażądaliśmy przy tym, aby Amazon zatrudniał większość osób bezpośrednio. Następnie weszliśmy w spór zbiorowy z agencjami, kierując do nich postulaty wysunięte wcześniej wobec Amazona (wyższe płace, regulacja czasu pracy, przerw itd.), a dodatkowo zażądaliśmy dłuższych umów i uproszczenia tzw. pasków płacowych. Wreszcie, wśród załogi zebraliśmy także podpisy pod petycją, by firma zrezygnowała ze śmieciowych form zatrudnienia i przyjęła pracowników na umowy na czas nieokreślony. W ciągu zaledwie kilku dni i tylko na jednej zmianie zebraliśmy ok. 500 podpisów. Obecnie zastanawiamy się nad postulatem zwiększenia odpisu na ZFŚS i objęcia nim także pracowników tymczasowych. **Uważamy, że wszyscy powinniśmy mieć takie same wynagrodzenia, takie same prawa i umowy na czas nieokreślony.**

Jako pracownicy zawsze jesteśmy zmuszeni funkcjonować w ramach konfliktu w obrębie szeregowego personelu oraz pomiędzy nami a zarządem, który chce wycisnąć z naszej pracy jak najwięcej zysku dla siebie. Podzieleni, nie jesteśmy w tej relacji wystarczająco silni. Ponadto, im bardziej niestabilne są warunki pracy w danym zakładzie, tym słabsza jest pozycja wszystkich pracowników. Natomiast im więcej pracowników czuje się pewnie, tym łatwiej jest walczyć o lepsze warunki płacy i pracy. Stałym pracownikom trudno będzie wywalczyć swoje postulaty, jeśli połowa załogi zatrudniona przez agencje będzie czuć się zbyt słaba, aby wesprzeć nasze żądania. Pracownicy tymczasowi potrzebują z kolei pomocy ze strony osób zatrudnionych na stałe, żeby zmienić politykę zatrudnienia w firmie. **W takich zakładach, jak Amazon, pracownicy stanowią ogromną siłę i mogą przeforsować postulaty zarówno pracowników stałych, jak i tymczasowych, ale będzie to możliwe tylko wtedy, kiedy połączymy siły we wspólnej walce.**

Amazon jest tylko jednym z wielu przykładów wykorzystywania agencji do ograniczenia potencjału pracowników. Podobnie jest w wielu innych miejscach pracy, gdzie występuje wysoka koncentracja siły roboczej – na przykład w supermarketach. Dlatego – jako OZZ Inicjatywa Pracownicza – zamierzamy kontynuować protesty przeciwko śmieciowym formom zatrudnienia. Dziękujemy wszystkim solidaryzującym się z nami grupom za dotychczasowe wsparcie i liczymy na wspólne kontynuowanie działań przeciwko agencjom pracy tymczasowej.•

Wstąp do związku!

OZZ Inicjatywa Pracownicza jest bojowym, samorządnym związkiem zawodowym. Zrzesza pracowników i pracownice ze wszystkich branż, bez względu na typ umowy. Dołącz do nas!

Wystarczy 10 osób zatrudnionych na umowach o pracę, aby powołać komisję zakładową w twoim zakładzie pracy.

Pracownice i pracownicy pracujący w małych przedsiębiorstwach, na umowach cywilnoprawnych, bezrobotni i bezrobotne, emeryci i emerytki mogą zrzeszać się w komisjach środowiskowych lub międzyzakładowych.

Więcej informacji o tym jak wstąpić do Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Inicjatywa Pracownicza znajdziesz na stronie internetowej:

www.ozzip.pl/przystap-do-ip

Możesz także skontaktować się bezpośrednio z Komisją Krajową związku telefonując na numer:

530 377 534

lub wysyłając nam wiadomość e-mail na adres:

wstapdoip@ozzip.pl

Komisja Krajowa
ul. Kościelna 4, 60-538 Poznań
REGON: 634611023
NIP: 779-22-38-665

Kontakt ogólny:
ip@ozzip.pl
Zagranica:
international@ozzip.pl
Finanse:
finanse@ozzip.pl
Grupa „Kobiety z Inicjatywą":
kzi@ozzip.pl
Biuletyn „Inicjatywa Pracownicza", media:
prasowy@ozzip.pl / tel.503 177 889

Krajowa Komisja Rewizyjna
rewizyjna@ozzip.pl

Dolnośląskie
Wrocław
Komisja Zakładowa (KZ) przy Teatrze Polskim
inicjatywapracownicza.tp@gmail.com
Komisja Środowiskowa (KŚ) we Wrocławiu
ip.wroclaw@o2.pl
Wałbrzych
KZ przy Teatrze Dramatycznym
inicjatywa.walbrzych@gmail.com
Złotoryja
KZ przy Starostwie Powiatowym w Złotoryi
ozzipzlotoryja@gmail.com

Kujawsko-pomorskie
Golub-Dobrzyń
Komisja Międzyzakładowa (KM) Sektora Edukacji Woj. Kujawsko-pomorskiego
OZZIPGolubDobrzyn@wp.pl

Lubuskie
Drezdenko
KZ przy Victaulic Polska
tomi_23@wp.pl
Kostrzyn n.Odrą
Lubuska KM
ip-lubuskie@wp.pl
Zielona Góra
KZ przy Wojewódzkiej Stacji Pogotowia Ratunkowego SP ZOZ w Zielonej Górze
piotr.pogotowie@interia.pl

Łódzkie
Łódź
Łódzka KŚ
urbanus@o2.pl

Z ŻYCIA ZWIĄZKU / POMORSKIE

Nie chcielibyśmy skończyć jak stocznia…

„Strajk klasyczny – wstrzymanie się od pracy na uczelni – nie ma większego sensu. Jedyne […] co ma sens, to wykonywanie swojej pracy, ale nie w taki sposób, w jaki oczekują tego ludzie, którzy ci za to płacą" – wywiad z członkami komisji zakładowej IP w Uniwersytecie Gdańskim

Jak i kiedy powstała Wasza komisja?

Komisja powstała w maju 2015 r. na Uniwersytecie Gdańskim. Jej członkami i założycielami są głównie pracownicy naukowo-dydaktyczni z Wydziału Nauk Społecznych. Potem to się rozszerzyło.

Jakie jeszcze grupy zawodowe zrzesza wasza komisja? Są w niej też doktoranci, profesorowie?

Zasadniczo doktorantów nie ma, a w grupie założycielskiej nie było również profesorów, natomiast potem profesorowie do nas dołączyli. Nie ma na razie członków z administracji, tak się jakoś ułożyło. To też wynika z różnych napięć na uniwersytecie między pracownikami naukowo-dydaktycznymi a administracją i nie jest takie proste do przezwyciężenia. Musimy nad tym popracować i postarać się zorientować, jak do tego wszystkiego podchodzić. Administracja pracuje cały czas na uniwersytecie, a pracownicy naukowo-dydaktyczni dużą część pracy wykonują w domu albo w podróży, co również utrudnia organizację.

A czy widzicie jakieś płaszczyzny porozumienia z doktorantami, studentami?

Z doktorantami bardzo szybko się spotkamy, będziemy się również starać nawiązać kontakt ze studentami. Doktoranci zwykle są lepiej zorganizowani niż studenci, bo oni po prostu funkcjonują na uczelni dłużej. Ale też są napięcia, takie strukturalne, między doktorantami a pracownikami, wynikające z tego, że jeżeli ktoś jest na studiach doktoranckich, to ma obowiązek wykonywania rocznie ok. 90 godzin pracy za darmo, w ramach tak zwanej praktyki dydaktycznej. Ta praktyka dydaktyczna zazwyczaj polega na tym, że człowiek przychodzi i ma uczyć. A to oznacza, że w tym zmniejszającym się ciastku ilości zajęć uczestniczy kolejna grupa, która zabiera ich część. Jest moment, kiedy mamy pracowników naukowo-dydaktycznych, którym zwiększa się obciążenie pensum [ilość godzin dydaktycznych w roku], a jednocześnie nie ma tych zajęć, bo prowadzą je doktoranci. I tu zaczynają się te napięcia.

A personel techniczny, sprzątający? Jest zatrudniany przez firmy zewnętrzne?

Tak. U nas już od dawna… ta fala liberalnych zmian przeszła i wymiotła zatrudnienie, i cały personel sprzątający jest z firm [zewnętrznych]. Ten moment straciliśmy, że tak powiem, już dawno temu.

Jakie są kluczowe problemy, które spowodowały, że założyliście związek?

Dobre pytanie. Komercjalizacja badań – to pojawiło się jakiś czas temu. To samo w sobie nie jest powodem uzwiązkowienia, ale chodzi o to, że zmieniają ci się warunki umowy o pracę, pojawiają się kolejne aneksy, które przekształcają sposób twojego funkcjonowania na uczelni. I jeżeli nie przypilnujesz tego grupowo, to w ogóle możesz znaleźć się w sytuacji, w której nie będziesz mógł wykonywać pracy, którą lubisz i cenisz, nie będziesz mógł kierować swoją aktywnością w sposób, który uważasz za słuszny, bo nagle okazuje się, że nie wolno ci upubliczniać swoich wyników tam, gdzie chcesz. Dodatkowo jest też problem z pensum. Wzrost liczby godzin dydaktycznych nie przekłada się na wzrost płac, nie ma nadgodzin, po prostu zwiększają ci pensum, czyli obowiązkową ilość godzin zajęć dydaktycznych. A zwiększone obciążenia dydaktyką oznaczają przecież mniej czasu na badania, bez których uniwersytet stałby się po prostu szkołą.

A czy po tym, jak ukonstytuowała się wasza komisja, weszliście w jakiś dialog z pracodawcą?

Dialogu na razie nie ma. Dotychczas wymieniliśmy się kilkoma pismami i mailami, co ma też swoją techniczną zaletę, bo na uczelni wiele rzeczy załatwia się w kuluarach. Polityka kampusowa czy ministerialna oznacza załatwianie spraw „po znajomości", o pewnych rzeczach nie mówi się otwarcie. Założenie związku powoduje, że wszystko się formalizuje, co sprawia, że pewne rzeczy muszą stać się jasne i klarowne. To jest odświeżające na swój sposób.

Czy wasz pracodawca wolałby, żeby nadal wszystko było na zasadzie „pogadamy-zobaczymy? "

Trudno powiedzieć. Nie jesteśmy jedynym związkiem [na uczelni], więc myślę, że do pewnego poziomu formalizacji wszyscy przywykli. Ale nie wiemy, jak na nas reagują. Myślę, że podstawową rzeczą, którą zwykle uniwersytet czy każda inna instytucja robi w takiej sytuacji, jest kooptacja – będą zapraszać nas w różne miejsca, aż nam zabraknie ludzi, żeby obsługiwać te wszystkie związkowe spotkania, dowiadywać się i brać udział w tych wszystkich inicjatywach. Taka, podejrzewam, będzie reakcja uniwersytetu. Na razie tej reakcji jeszcze nie ma. W pierwszym kwartale 2016 roku na uczelniach odbywają się wybory wszystkich władz – od rektorów po dyrekcje instytutów, więc omija nas zainteresowanie tych obecnie panujących.

A czy udało Wam się już jakieś postulaty wywalczyć?

Mamy listę postulatów, one są bardzo różne. Głównie dotyczą jawności informacji. W tej chwili nie wiemy nawet tak podstawowej rzeczy, jak: ile kogo jest. Czyli nie wiemy, ilu jest nas – pracowników naukowo-dydaktycznych, a ilu jest administracyjnych. Nie wiemy, jaka jest polityka, co uniwersytet planuje w najbliższych latach. Interesuje nas, jaka jest polityka zatrudniania na uczelni, bo kadra przestała się odmładzać. Jako pracownicy naukowo-dydaktyczni walczymy o czas na prowadzenie badań, bo zjadają nam go czynności administracyjne. Konkretnym postulatem w tym zakresie jest wyłączenie badaczy z konieczności uczestniczenia w procesie rekrutacji studentów, czyli przyjmowania i odsyłania dokumentów od kandydatów, bo wyklucza to nas z normalnej pracy na kilka miesięcy.

Czyli obecnie rozgrywka będzie się toczyć na poziomie uniwersytetu? Nie myśleliście o tym, żeby Wasze ewentualne postulaty z listy, o której mówisz, przedstawiać na wyższym poziomie?

Ministerstwu? Musimy przede wszystkim wiedzieć, co jest w domenie ministerstwa, a co jest w domenie pracodawcy, bo czasami te dwie perspektywy się mieszają. Ci gracze grają czasami razem ze sobą, czasami przeciwko sobie. Na poziomie ministerialnym to teraz bardziej działa Komitet Kryzysowy Humanistyki Polskiej. Oni są teraz w takim konflikcie z ministerstwem i to w jakiś sposób jest dla nas satysfakcjonujące. U nas na wydziale też były protesty, też były przemarsze, kadra też wyszła przed budynki, były czarne flagi, działo się. Był to rzadki przypadek oporu pracowników wydziałów humanistycznych oraz nauk społecznych przeciwko ocenianiu ich pracy miarami zapożyczonymi z innej grupy nauk. To, co udaje się uruchomić dzięki takiej widoczności humanistów, to podważenie dogmatu, że społeczne otoczenie uczelni to tylko biznes, a najdoskonalszą formą produktywności naukowców – patenty. KKHP bada też relacje, przepływy i warunki, w jakich funkcjonują poszczególne uniwersytety i wydziały, bo to zwyczajnie nie jest jasne. Duża część przepływu informacji i pieniędzy polega na jakichś algorytmach, których zrozumienie i rozłożenie na części jest trudne. To jest jeszcze taki dodatkowy problem, jak wszystko dobrze zrozumiesz, ten przepływ pieniędzy, kto na tym zarabia, z perspektywy księgowości, to nagle dostrzegasz, że nie ma specjalnego powodu, dla którego wydziały miałyby się trzymać razem w formie uniwersytetu. Po prostu mogą zdarzać się wydziały, które wyliczą, że radzą sobie na tyle dobrze finansowo, że bycie częścią całości jest dla nich zasadniczo kosztem. Posiadanie takich wyliczeń zmienia relacje władzy wewnątrz uczelni. Czasami lepiej nie mieć pełnej informacji, bo wtedy czujesz, że jesteś we wspólnocie z innymi. A jak zaczynasz wszystko rozumieć, to widzisz swoją partykularny, głęboką rozbieżność interesów pracowniczych, i nagle ta wspólnota się rozpada.

Czy w związku z cięciami budżetowymi i niżem demograficznym [malejąca liczba studentów] Wasza siła przetargowa w miejscu pracy jest mniejsza niż była kiedyś?

Tak. Strajk klasyczny – wstrzymanie się od pracy na uczelni – nie ma specjalnego sensu. Jedyne, ale to też jest bardzo trudne do przeprowadzenia, ale co ma sens, to wykonywanie swojej pracy, ale nie w taki sposób, w jaki oczekują tego ludzie, którzy ci za to płacą, czyli generalnie…

Sabotaż?

W jakimś sensie sabotaż. Czyli uczyć rzeczy, których nie powinieneś uczyć. Bo samo wstrzymanie się od uczenia nic ci nie daje. Ale w ogóle sama idea wstrzymania się od pracy jest tu problematyczna. Jeżeli ja część pracy, dużą jej część, wykonuję poza miejscem zatrudnienia, bo taka jest specyfika nauk społecznych, humanistycznych, to jak ja mam się wstrzymać od pracy? Będę pił kawę i nie będę myślał? Albo przestanę pisać? Ale moment protestu i mobilizacji społecznej zwykle powoduje zwiększoną ilość napisanego tekstu i nie tylko. Kiedy dochodzi do okupacji szkół, wydziałów czy całych uniwersytetów, to w ogóle więcej się wykłada, wystawia, mówi i pisze w różnych językach, szukając obszarów porozumienia, solidarności. Spłaszczają się też hierarchie. To jest moment, który – można powiedzieć – dynamizuje nauki społeczne i humanistyczne.

A wróćmy jeszcze na chwile do uczelni: jak widzicie problem komercjalizacji uczelni?

Tutaj bardzo powierzchownie powiem, że reformuje się szkolnictwo wyższe, nie znając jego specyfiki. Wprowadza się reformy, bazując na mętnej wiedzy. Chodzi na przykład o próbę zmiany naszych umów o pracę w taki sposób, żeby umożliwiało to komercjalizację wyników naszych badań. Ten wzór był przeniesiony z badań, które kończą się patentami. A procedury patentowe są takie, że najpierw musisz zastrzec pewne rzeczy, a dopiero potem możesz je upubliczniać. Takie postępowanie nie ma specjalnego sensu w naukach społecznych i humanistycznych, bo u nas zaczyna się od upublicznienia, a dopiero potem coś się z tym dzieje. Nie możemy wstrzymać się od publikacji. Nawet nie jest tak, że nie ma co patentować, tylko wolelibyśmy nie myśleć o tym, żeby patentować pewne rzeczy, bo to degeneruje pole, którym się zajmujemy. To wymyślanie czegoś i wyłączanie tego z użytku.

Czy to powoduje, że większość wiedzy jest produkowana dla zysku?

Tak. Kiedy przychodzą reformy, to ten, kto jest silniejszy narzuca pewien schemat myślenia na temat pracy. Suma summarum, to jest jeden z największych pracodawców w regionie. Nagle to my jesteśmy stocznią gdańską. Stocznie się rozpadły, a nasz kampus nawet wygląda trochę jak stocznia. Mamy bramy: brama numer tyle, brama numer tyle. Przez sam nasz uniwersytet przetacza się trzydzieści tysięcy studentów, dokładnie nie pamiętam wyliczeń, i około dwóch tysięcy pracowników naukowych. Oprócz tego jeszcze doktoranci, którzy mają nie wiadomo, jaki status. I ci ludzie, wchodząc do naszej „korporacji", będąc studentami, dostają dodatkowy bilet, są jakby promocyjnymi pracownikami dla przemysłu i ogólnie rzecz biorąc dla usług w całym Trójmieście, bo są tanią siłą roboczą, bo pracodawcy ponoszą mniejsze koszty ich zatrudniania. To, co się tutaj na uniwersytecie, wpływa mocno na studentów, na ich wyobraźnię, to się rozlewa po prostu na całe miasto. Jeżeli uda się naszemu związkowi coś znacząco na uczelni zmienić na lepsze, to może, zamiast mówić, że zmiana społeczna jest niemożliwa, studenci zorientują się, że wszystko jest możliwe w określonych warunkach. To wystarczy i będzie emanowało przez lata na innych ludzi, na inne ośrodki, na inne miejsca pracy, na inne zakłady pracy.



Fot. http://komitethumanistyki.pl/wp-content/uploads/2015/07/Czarna-Procesja-Nauki-fotografia-nr-46.jpg

10 czerwca roku 2015 przedstawiciele środowiska akedemickiego protestowali w Czarnej Procesji Nauki. W demonstracji uczestniczyli ubrani na czarno pracownicy uniwersytetów, studenci, doktoranci, pracownicy IBL PAN oraz innych ośrodków uniwersyteckich z całej Polski. Biurokracja, destrukcja placówek badawczych, likwidacja ośrodków w mniejszych miastach, patologie systemu grantowego i destabilizacja stosunków zatrudnienia to niektóre wymienianych zarzutów, które zgromadzenie skierowało do Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz do Rządu. Głównym organizatorem Czarnej Procesji Nauki był Komitet Kryzysowy Humanistyki Polskiej

Czy macie jakiś postulat, który miałby iść w kontrze do tego?

Nie chcielibyśmy skończyć jak stocznia.

Dlaczego zdecydowaliście się na związek akurat w Inicjatywie Pracowniczej?

Myślę, że w dużej części to są, nie wiem jak to dokładnie powiedzieć, kolega kiedyś użył takiego pojęcia: anarchiści przez małe „a", w takim sensie, że to anarchiści bez organizacji, ludzie, którzy mają jakieś tendencje, tylko że nie było okazji, aby się zebrać w czasie. Także w dużej mierze ten zaciąg, te pierwsze osoby, mają nastawienie wolnościowe i to jest po drodze nam w ogóle. A myślę, że jak związek obrośnie w siłę, bo na razie to jest mała komisja, to będziemy – że tak powiem – tyć, powiększać się.

Jeden z waszych pomysłów na działanie to przedszkole na kampusie. Jak to ma wyglądać?

Chodzi o wspólne spędzanie czasu, bawienie się. Ale też odwiedzanie wydziałów. Mamy nadzieję, że będziemy mieć ten pokój związkowy, który będziemy wykorzystywać nie do pracy związku, tylko do tego, żeby zagotować sobie coś i zrobić coś ciepłego dzieciakom, albo żeby mieć jakieś miejsce, gdzie można coś zostawić. Właśnie do tego potrzebny jest nam pokój. Z drugiej strony, większość z nas ma swoje gabinety. Ale potrzebujemy miejsca otwartego dla dzieci. A reszta to jest zabawa na kampusie. Kampus jest dość specyficzny, każdy wydział jest bardzo interesujący, mamy wręcz niesamowity wydział biologii, stale się rozbudowuje i jest po prostu jak wielki plac zabaw: tam są szkielety i różne gry, i mrówki, ptaki, rybki.

Dlaczego przedszkole?

Jeżeli uda nam się ruszyć z naszym projektem przedszkola, to będziemy widoczni codziennie na kampusie. To też jest wykorzystywanie pewnej luki w reformach odgórnych szkolnictwa w ogóle. Bo Unia czy Komisja Europejska mówiła o uczeniu się przez całe życie, no i kiedy mówimy „uczenie się przez całe życie", to mamy na myśli, że teraz to osoby starsze przyjdą na uniwersytet. Ale dlaczego nie włączyć w to również najmłodszych? To odwrócenie pewnej logiki – dzieci na uniwersytecie. Myślę, że te dzieci zrobią furorę, jeżeli się zbiorą i jeżeli przetrwamy zimę. Wszyscy jesteśmy pozamykani w swoich dziedzinach, nawet wewnątrz nich jesteśmy pozamykani w specjalizacjach, którym jesteśmy w stanie poświęcić każdą wolną chwilę i sam fakt pojawienia się dzieci sprawi, że bardziej otworzymy się na nasze wspólne sprawy uczelni. Dzieci wytrychem rewolucji. Wciąż jesteśmy na etapie organizacji tego małej przewrotu. Napływowi zdeterminowanych rodziców sprzyja spodziewany w 2016 roku brak miejsc dla 3-latków w przedszkolach. Jednak rozwiewanie wątpliwości i planowanie szczegółów zajmuje nam niestety więcej czasu niż się spodziewaliśmy.

Jakie wnioski z dotychczasowych działań komisji? Co się udało, a co nie? Plany na przyszłość?

Życie uczelniane toczy się powoli i my powoli rośniemy w siłę. Największym wyzwaniem dla nas jest wewnętrzna organizacja pracy związkowej, ponieważ na ogół nie lubimy spotkań, bo z nich składa się spora część naszej codziennej pracy. Poza tym praca związkowa to w dużej mierze praca administracyjna, której nie lubimy jeszcze bardziej niż spotkań. Udaje nam się korespondować z pracodawcą m.in. w sprawie szczegółowych informacji dotyczących warunków zatrudnienia w firmach zewnętrznych. Doprowadzimy do powstania jakiejś formy opieki nad dziećmi. Włączymy doktorantów i studentów do związku i wspierać będziemy ich badania dotyczące pracy związkowej, szczególnie jej radykalnych przejawów. Wspólnie z innymi organizacjami zastanawiamy się, jak pomóc uzwiązkawiać migrantów pracujących w regionie. Uniwersytet jest takim naturalnym miejscem spotkań ludzi mobilnych, także schronieniem i sposobem podnoszenia statusu przez studiowanie. Na listopad planujemy konferencję w celu wymiany doświadczeń i pomysłów na działania związku na uniwersytetach.•

Małopolskie
Kraków
KŚ w Krakowie
ipkrakow@onet.pl
KZ w GSW „Bunkier Sztuki"
zwiazekbunkier@gmail.com
Małopolska KM Operatorów Żurawi Wieżowych
operatorzy.zurawi.krakow@gmail.com

Mazowieckie
Płock
KZ w Płockim Ośrodku Kultury i Sztuki
zwiazekpokis@gmail.com
Warszawa
Warszawawska KŚ
warszawa@ozzip.pl
KZ w Aelia Sp. z.o.o
zwiazekzawodowyae@gmail.com
KZ w Narodowym Instytucie Audiowizualnym
nina.ozzip@gmail.com

Opolskie
Opole
KZ przy Urzędzie Statystycznym w Opolu
zzip.tokarska@interia.eu

Podkarpackie
Rzeszów
Komisja Souter Holdings Poland (Polski Bus) **ozzinicjatywapracownicza@o2.pl**

Podlaskie
Białystok
Białostocka KŚ
bialystok@ozzip.pl

Pomorskie
Gdańsk
KZ Uniwersytet Gdański
satkow@gmail.com
Gniew
KZ przy GOS w Gniewie
rysiekg46@wp.pl

Śląskie
Racibórz
KŚ w Raciborzu
nigraespero@interia.pl

Wielkopolskie
Poznań
KM przy HCP
tel. 509 275 680
Poznańska KM
poznan@ozzip.pl
KM przy Zespołach Żłobków w Poznaniu
asienka_cz@interia.pl
KM przy Teatrze Ósmego Dnia
ozzipt8d@gmail.com
KZ przy Amazon Polska
ipamazon@wp.pl / tel.721-852-897 (sms)
KM przy zakładach Newell Poland
tel. 509 566 885

Zachodnio-pomorskie
Stargard Szczeciński
KZ przy Gimnazjum nr 4
ozzip_gimn4@op.pl
Szczecin
KZ przy Centrum Opieki nad Dzieckiem w Szczecinie **tel. 501763203**

Komisje Międzywojewódzkie
KZ przy L'Oreal Polska
ozzip.loreal@gmail.com
KZ przy Provident Polska
ozzip.provident@wp.pl
KŚ Pracowników Sztuki
pracownicy.sztuki@gmail.com
KM Operatorów Żurawi Wieżowych
operator.zurawia@o2.pl
Komisja Pracujących w Organizacjach Pozarządowych
komisjango@ozzip.pl

WYDARZENIA

Strajki w pomocy społecznej

Pomimo że pracownice i pracownicy pomocy społecznej należą do najniżej wynagradzanych grup zawodowych, strajki i protesty w ośrodkach pomocy społecznej czy powiatowych centrach pomocy rodzinie należą do rzadkości. Pomoc społeczna była też pozbawiona silnych organizacji związkowych, mogących przeciwstawić się kolejnym „oszczędnościom". Za sprawą podjętych nieomal równocześnie, strajków w ośrodkach w Łodzi i Wierzbicy, rok 2016 może zapoczątkować koniec tego spokoju

JAKUB GRZEGORCZYK

Strajk i lokaut w Wierzbicy

29 grudnia 2015 r. cztery pracownice Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Wierzbicy (powiat radomski, woj. mazowieckie) odmówiły świadczenia pracy rozpoczynając strajk. Celem protestujących była podwyżka wynagrodzeń wszystkich zatrudnionych w GOPS-ie o 400 zł brutto. Strajk zainicjowały pracownice socjalne, wspierane przez opiekunki środowiskowe, które jednak zdecydowały się dalej świadczyć pracę, aby nie narażać swoich podopiecznych na niedogodności.

Wierzbicki ośrodek zatrudnia w sumie 12 osób, w większości kobiet: 6 pracownic socjalnych, 2 opiekunki środowiskowe, 1 asystenta rodziny, księgową, kierownik oraz pomoc administracyjno-księgową. Większość z nich otrzymuje wynagrodzenie na poziomie płacy minimalnej (1850 zł brutto miesięcznie), płace pozostałych – z wyjątkiem kierownik – są niewiele wyższe (np. 2100 zł brutto). W ubiegłym roku poprzednia kierowniczka GOPS-u ujęła się za pracownicami i starała się uzyskać od władz gminy obietnicę zabezpieczenia w budżecie odpowiednich środków, pozwalających także na podwyżki. W odpowiedzi, wójt Wierzbicy – Zdzisław Dulias, zwolnił ją w trybie dyscyplinarnym i zastąpił Haliną Janiszek. Janiszek wcześniej była dyrektorką Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Radomiu, którą odwołano ze stanowiska oficjalnie z powodu „utraty zaufania", ale najprawdopodobniej przyczyną zwolnienia było niewłaściwe traktowanie podwładnych, którzy założyli jej sprawę o mobbing.

Niezależnie od zawirowań kadrowych, pracownice wierzbickiego ośrodka, zrzeszone w Polskiej Federacji Związkowej Pracowników Socjalnych i Pomocy Społecznej rozpoczęły spór zbiorowy przechodząc wszystkie jego obowiązkowe etapy: rokowania, mediacje, referendum strajkowe oraz ogłoszenie strajku. Pomimo tego, nowa kierowniczka GOPS-u od samego początku groziła protestującym zwolnieniem z pracy. Swoje groźby zrealizowała w styczniu, zapowiadając zwolnienie dyscyplinarne strajkujących z powodu „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych". Według kierowniczki ośrodka, pracownicom nie przysługuje prawo do strajku, ponieważ – zgodnie z Ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych – „Prawo do strajku nie przysługuje pracownikom zatrudnionym w organach władzy państwowej, administracji rządowej i samorządowej, sądach oraz prokuraturze". Ostatecznie, w styczniu zwolniono 2 osoby: przewodniczącą i wiceprzewodniczącą związku. Sankcje dyscyplinarne zostały zastosowane, pomimo że prokuratura nie stwierdziła jeszcze ewentualnej „nielegalności" strajku – Halina Janiszek samodzielnie przyznała więc sobie prawo do decydowania czy strajk jest legalny, czy nie. Zwolnione osoby zostały zastąpione przez nowe pracownice, które zatrudniono już na podstawie umów zleceń za wynagrodzenia niższe od płacy minimalnej.

Odpowiedzią Federacji na działania kierowniczki GOPS-u i władz gminy było rozpoczęcie kolejnego sporu zbiorowego – tym razem w obronie „praw i wolności związkowych". Spór utknął jednak na wstępnym etapie, ponieważ pracodawca nie podjął rokowań blokując tym samym całą procedurę. Federacja złożyła także zawiadomienie do prokuratury i skargę do Inspekcji Pracy przeciwko utrudnianiu prowadzenia sporu zbiorowego i działalności związkowej.

Walka pracownic GOPS-u wzbudziła zainteresowanie poza Wierzbicą: Solidarność ze strajkującymi wyraziły m.in. Warszawska Komisja Środowiskowa i Komisja Pracujących w Organizacjach Pozarządowych, protest był też relacjonowany na łamach „Codziennika Feministycznego". W styczniu strajkujące pracownice ośrodka odwiedziła delegacja komisji IP z Warszawy.

Obecnie ani działania prawne prowadzone przez Federację, ani wsparcie dla strajkujących wyrażane przez inne organizacje nie skłoniły wójta Wierzbicy i kierowniczki GOPS-u do zmiany stanowiska. Konflikt trwa, ale jest bardzo prawdopodobne, że bez bardziej zdecydowanych działań jego finałem będą tylko zwolnienia strajkujących i trwała zamiana umów o pracę na umowy cywilnoprawne.

Strajk w Łodzi

11 stycznia 2016 r., w niecały tydzień po tym, jak w Wierzbicy kierowniczka GOPS-u zapowiedziała zwolnienie strajkujących pracownic, do strajku przystąpiło prawie 200 osób zatrudnionych w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej. Protest był finałem sporu zbiorowego, w którym Związek Zawodowy Pracowników Socjalnych domagał się przede wszystkim podwyżek pensji rekompensujących wcześniejsze obcięcie premii, respektowania wolności związkowych (w zakresie korzystania z „godzin związkowych") oraz zwiększenia stanu zatrudnienia do poziomu wymaganego przez Ustawę o pomocy społecznej. Strajkujący żądali także ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej, poprawy warunków pracy biurowej (zapewnienie wszystkim miejsc do pracy z samodzielnym biurkiem w pokojach z dostępem do światła dziennego) oraz dostosowanie zasad rozliczania czasu pracy do specyfiki pracy socjalnej wykonywanej „w terenie".

13 stycznia, strajkujących odwiedziła delegacja Łódzkiej Komisji Środowiskowej IP, przekazując wyrazy solidarności od naszego związku oraz przeprowadzając krótkie wywiady na temat warunków pracy w pomocy społecznej w Łodzi. Wynikiem tych rozmów jest dość przygnębiający obraz problemów, z jakimi borykają się zatrudnieni w łódzkim MOPS: głównym problemem jest obciążenie psychiczne związane z „wychodzeniem w teren" do bardzo różnych osób i regularny kontakt w przemocą. Pracownicy i pracownice nie mają zapewnionego żadnego wsparcia psychologicznego. Często w pojedynkę są wysłane do domów osób objętych pomocą. Pracownice pracują w pomieszczeniach bez okien, po trzy osoby przy jednym biurku. Według ustawy, na jednego pracownika socjalnego, przypadać powinno maksymalnie 50 gospodarstw domowych, tymczasem w Łodzi, współczynnik ten wynosi ponad 100 do 1. Jak mówią pracownicy MOPS-u, tak zwanej papierkowej roboty ciągle przybywa, dlatego niejednokrotnie zabierają swoją pracę do domu. Dodatkowo różne ośrodki administracyjne i dyrektorzy cedują na nich pracę, która nie należy do ich obowiązków. W efekcie pracownicy i pracownice socjalne stają się zarazem psychologami, pedagogami, pracownicami administracji i osobami działającymi bezpośrednio w terenie. Sytuacja płacowa w każdym wypadku jest inna, zależnie od odpowiedzialności i funkcji, ale dla przykładu, pracownica ze stażem 25 lat, po studiach wyższych oraz studiach podyplomowych pracująca w pełnym wymiarze godzin, otrzymuje 1700 zł na rękę.

W odróżnieniu od Wierzbicy, strajk w Łodzi szybko przybrał masowy charakter i pracy odmówiła większość zatrudnionych w łódzkich instytucjach pomocy społecznej. Protest organizowano na parterze budynku MOPS-u przy ul. Kilińskiego, a po dwóch tygodniach delegacja strajkujących przeprowadziła protest podczas sesji Rady Miasta. Mimo że początkowo władze odmawiały jakiejkolwiek rozmowy na temat podwyżek płac, rosnące zainteresowanie mediów i utrzymująca się duża frekwencja strajku skłoniły je w końcu do negocjacji. 25 stycznia, kiedy to ZZPS poinformował o wynikach spotkania z wiceprezydentem Łodzi, Tomaszem Trelą, władze miasta złagodziły swoje stanowisko i zgodziły się na rozmowę na temat wynagrodzeń. Potrzeba było jednak jeszcze 18 dni, aby 11 lutego strajkujący i władze miasta podpisały porozumienie kończące strajk. Ostatecznie, pracownikom i pracownicom łódzkiego MOPS-u udało się wywalczyć:

- Podwyżki o 300 zł brutto od 1 lipca 2016 r. i o kolejne 200 zł od 1 stycznia 2017 r.;
- Gwarancję pracodawcy do „dochowania wszelkich starań […] w celu zapewnienia sprawnego wykonywania przysługującym związkom zawodowym kompetencji";
- Zobowiązanie pracodawcy do usprawnienia stanu technicznego pomieszczeń, w których wykonywana jest praca do końca 2017 r.;
- Wprowadzenie bardziej przyjaznym pracownikom i pracownicom zasad ewidencjonowania czasu pracy;
- Wypłacenie kwot zaległych dodatków za pranie odzieży roboczej w 2016 r.;



Fot. http://federacja-socjalnych.pl

- Zobowiązanie ze strony pracodawcy do niewyciągania wobec strajkujących pracowników i pracownic konsekwencji za udział w strajku.

Determinacja strajkujących przyniosła więc faktyczne zrealizowanie wszystkich postulatów, które były przyczyną sporu zbiorowego. Strajk w łódzkim MOPS-ie odniósł sukces przede wszystkim ze względu na wytrwałość załogi, która strajkowała równo przez miesiąc, nie ulegając presji wywieranej przez władze miasta, które stosowały standardowe sposoby mające zmniejszyć frekwencję: mgliste obietnice podwyżek „w przyszłości", obwinianie strajkujących o „paraliż pracy ośrodka" i próby nastawienia podopiecznych OPS przeciwko pracownikom i pracownicom.

Perspektywy konfliktów w pomocy społecznej

Strajki w Łodzi i Wierzbicy łączy to, że centralnym problemem, o który walczyli pracownicy i pracownice były podwyżki płac, które w wielu wypadkach były na poziomie równym lub niewiele wyższym od wynagrodzenia minimalnego. Zgodnie z danymi GUS za okres pierwszych trzech kwartałów 2015 r., przeciętne miesięcznie wynagrodzenie w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej wynosiło 3582,03 zł, dane te jednak uwzględniają także zarobki kadry kierowniczej i lekarzy oraz „mieszają" pomoc społeczną i ochronę zdrowia. Pomimo tego, przeciętna płaca w pomocy społecznej i ochronie zdrowia i tak jest niższa o ponad 350 zł od przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce (3933,51 zł). Traktowane łącznie pomoc społeczna i ochrona zdrowia zatrudniają łącznie ponad 600 tys. osób, z czego pół miliona jest zatrudniona w sektorze publicznym. Dla kadry pomocy społecznej niekorzystnie wygląda także dynamika płac – w porównaniu z rokiem 2014 wzrost wynagrodzeń w pomocy społecznej i ochronie zdrowia wyniósł zaledwie 2,2%, co sprawia, że jest to jedna z branż o najniższym wzroście wynagrodzeń.

Dokładniejsze i ograniczone wyłącznie do pomocy społecznej roczne sprawozdania Ministerstw Pracy i Polityki Społecznej wskazują, że poziom płac w OPS-ach jest jednak niższy niż wynikałoby to ze statystyk GUS: średnie wynagrodzenie pracowników i pracownic mieści się w przedziale 2760–5297 zł brutto miesięcznie, przy czym tak duża rozpiętość wynika z faktu, że kwota 5297 zł to przeciętne wynagrodzenie personelu kierowniczego. Dla innych grup zawodowych w pomocy społecznej średnia wygląda już dużo gorzej: pracownicy socjalni zarabiają średnio 3118 zł, a pozostały personel – 2342 zł. Przykłady z Łodzi i Wierzbicy dowodzą natomiast, że średnia w wielu wypadkach jest niemiarodajna dla stwierdzenia jak dużo zarabia „przeciętny pracownik socjalny".

Tak niskie płace i niewielka dynamika wzrostu wynagrodzeń powinny tworzyć dogodne warunki do strajków i protestów. Specyfika pracy w pomocy społecznej polega jednak na tym, że – podobnie jak w przypadku ochrony zdrowia – odmowa pracy jest tu szczególnie trudna. Z jednej strony władze samorządowe używają straszaka w postaci ustawowego zakazu organizowania akcji strajkowych przez pracowników administracji samorządowej, argumentując, że personel OPS-ów stanowi jej część. Z drugiej, pomoc społeczna – podobnie jak ochrona zdrowia – jest branżą sfeminizowaną, w której funkcjonuje silny etos „opieki" a wszelkie protesty postrzegane są jako uderzające w osoby korzystające z pomocy. Nie oznacza to jednak, że pracownicy i pracownice pomocy społecznej nie protestują – w ubiegłym roku, przed strajkami w Wierzbicy i Łodzi, w całym kraju personel pomocy społecznej prowadził symboliczną akcję protestacyjną pod hasłem: „Ogólnopolski Dzień Czarnej Podkoszulki" mającą zwrócić uwagę na problemy pracowników OPS-ów. Akcja polegająca na przychodzeniu do pracy w czarnych strojach odbyła się 20 listopada, w przeddzień Dnia Pracownika Socjalnego. Udany przykład łódzkiego strajku i rozgłos, jaki zyskał protest w Wierzbicy mogą stać się jednak tymi wydarzeniami, które zachęcą pracowników i pracownice socjalne do aktywniejszego dopominania się o wyższe płace i godne warunki pracy.•

WYDARZENIA

Przeciwko barbarzyńskiemu prawu

W wielu miastach Polski 4 kwietnia odbyły się demonstracje pod hasłem: „Nie dla torturowanie kobiet". W Warszawie, wspólnie z ponad 10 tys. osób, głośno sprzeciwiałyśmy się popieranym przez rząd PiS zmianom w ustawie antyaborcyjnej

MARTYNA ŁYSAKIEWICZ

Chodzi o projekt ustawy z inicjatywy obywatelskiej, który całkowicie zakazywałby aborcji (także w przypadku gwałtu czy trwałego uszkodzenia płodu), wprowadzałby termin „morderstwa prenatalnego" – m.in. kryminalizujący poronienie, a także ograniczałby dostęp do adekwatnej opieki zdrowotnej podczas ciąży. Poparcie dla tego projektu, który jest próbą drastycznego ograniczenia praw człowieka przez prawicowych ekstremistów, zapowiedziała m.in. premier Beata Szydło oraz prezes PiS Jarosław Kaczyński.

Uczestniczki akcji na znak protestu przyniosły ze sobą wieszaki – symbol nielegalnie, niebezpiecznie i prowizorycznie wykonywanych aborcji.

Podczas manifestacji głos zabrała nasza koleżanka z Komisji Pracujących w Organizacjach Pozarządowych – Maria Świetlik. Jej wystąpienia zostało przyjętę przez zgromadzonych owacją.

Maria przypomniała w nim, że gdy w latach dziewięćdziesiątych brała udział w protestach, były one skierowane przeciwko zmianom przepisów na te, które obowiązują obecnie. Określiła tę ustawę mianem „okrutnej". Jej zdaniem „za kpinę trzeba uznać nazywanie jej kompromisową". Wspominała, że czas, gdy przegłosowywano obecne przepisy był „bolesnym doświadczeniem niewielkiej grupy feministek, które zostały wówczas porzucone przez całe liberalne środowisko". Jak stwierdziła, „wtedy zostałyśmy sprzedane za pakt z Kościołem".

W dalszej części wystąpienia Maria argumentowała, że to nie liberalne, dobrze sytuowane środowiska ponoszą dzisiaj ciężkie konsekwencje braku odpowiedniego prawa do aborcji. Jak wiadomo, najsilniej odbija się to na osobach ubogich, których nie stać na zagraniczną „turystykę aborcyjną" lub nie mają dostępu do lekarza, który zabieg wykonałby potajemnie i odpłatnie. „To, co dzisiaj się dzieje, jest tylko domknięciem procesu, który gnębi nas od dwudziestu paru lat" – oceniła planowane zmiany.

Nasza działaczka zaapelowała do tych środowisk, które wtedy, w latach dziewięćdziesiątych wykazały bierność. „Pójdźcie dalej – tak, byliście/byłyście głupie, ale jeśli zmądrzeliście to stańcie dzisiaj w obronie naszych praw. Jeżeli dzisiaj przeżywacie frustrację, ponieważ rząd z was kpi, ponieważ władza nie dopuszcza was do głosu, ponieważ wciska wam prawa, których nie chcecie, to proszę zrozumcie, że to jest doświadczenie większości mieszkanek i mieszkańców tego kraju z ostatnich XX lat".

Przypomniała również, że w tamtym czasie ich wypowiedzi były ignorowane jako zdanie marginalnej grupy o skrajnych poglądach. Jednak obecnie konieczna jest społeczna solidarność „ponad podziałami politycznymi".

Wskazała, że rolą środowisk wielkomiejskich jest wspieranie milionów kobiet i dziewcząt w walce o należne im prawa człowieka. W tym również prawa do rzetelnej edukacji seksualnej i dostępności opieki zdrowotnej jako ochrony życia i zdrowia. W związku z tym apelowała o solidarność i sprzeciw wobec aroganckiej postawie władz.

Obecny projekt ustawy antyaborcyjnej określiła jako zamach na prawa człowieka. Nie pierwszy i nie jedyny. Nawiązała tym samym do pomysłu rządu, by utrudnić czy nawet uniemożliwić osobom LGBT+ z Polski zawieranie jednopłciowych związków za granicą. Podkreślała absolutną konieczność, by również z nimi solidaryzować się i je wspierać.

Swoją wypowiedź zakończyła hasłem „Solidarność naszą bronią!", które chwilę później skandowało już kilka tysięcy gardeł.•

WYDARZENIA

Międzymiastówka feministyczna – ogólnopolskie spotkanie

Na przełomie stycznia i lutego 2016 r. we Wroclawiu odbył się dwudniowy zjazd grup i osób aktywnych w ruchu feministycznym. Jego głównymi celami było nawiązanie kontaktu między różnymi grupami i oddolnymi kolektywami, wymiana doświadczeń, przemyślenie strategii działań, dyskusje na temat aktualnych problemów oraz nawiązanie współpracy

W wydarzeniu uczestniczyło około 50 osób. Obecne były przedstawicielki i przedstawiciele formalnych i nieformalnych grup działających w Bydgoszczy, Katowicach, Krakowie, Lublinie, Łodzi, Ostrzeszowie, Poznaniu, Szczecinie, Warszawie, Wrocławiu, ale również osoby z Berlina związane z krajowym ruchem feministycznym. W organizacji wydarzenia uczestniczyły także osoby związane z OZZ IP.

Inicjatorką wydarzenia był kolektyw Inicjatywa 8 Marca, organizujący m.in. wrocławskie Manify. Temat Manif był ważnym wątkiem Międzymiastówki. Od kilku lat obserwujemy radykalizację haseł i stanowisk Manfiowych w różnych miastach, nawiązujących do haseł socjalnych, propracowniczych, i prozwiązkowych, jak np. „Dość wyzysku – wymawiamy służbę" (Warszawa 2011); „Kobiety wszystkich umów łączcie się" (Łódź 2014); „Strajk kobiet teraz!" (Wrocław 2015); „Feminizm dla zdrowia" (Kraków 2015). Dodatkowo powstają nowe inicjatywy manifowe, związane z obchodami Międzynarodowego Dnia Kobiet 8 marca, jak np. w Bydgoszczy, Kielcach czy Katowicach. Na spotkaniu rozmawialiśmy zatem o możliwości współpracy między takimi grupami z różnych miast, co było pierwszą tego typu dyskusją w Polsce. Osobne dyskusje i warsztaty były poświęcone prawom reprodukcyjnym (kwestiom dostępności aborcji i antykoncepcji) oraz problemom migracji i uchodźstwa.

Zjazd wyniknął z potrzeby tworzenia przestrzeni do dyskusji dla ruchu feministycznego w Polsce, działającego na rzecz progresywnej zmiany społecznej, a także w kontrze do represyjnych polityk państwa i kapitału. Międzymiastówka uwidoczniła różnice w działaniu feministycznym, wynikające z obierania różnych strategii lub poglądów politycznych. Obecnie ruch feministyczny jest mocno rozproszony i podzielony. Obok oddolnych i niehierarchicznych kolektywów (radykalnie odcinających się od polityki głównego nurtu), mamy z jednej strony część ruchu, która silnie podlega procesom tzw. NGO-izacji (tworzeniu formalnych instytucji, które działają zgodnie z logiką grantową), z drugiej zaś strony neoliberalizacji – czyli zaprzęganiu feminizmu na rzecz formalnej równości między kobietami i mężczyznami (np. w polityce i biznesie) bez uwidocznienia mechanizmów wyzysku i opresji związanej z ograniczeniem zabezpieczeń socjalnych.

Zjazd zaowocował nie tylko wymianą doświadczeń i strategii, ale również konkretnymi planami współpracy ogólnopolskiej, m.in. tworzeniu grup szybkiego reagowania (mobilizacji), tworzeniu sieci komunikacyjnych i archiwizowania wiedzy i doświadczeń, a także planów organizacji obchodów 8 marca. Międzymiastówka podjęła się również wypracowania wspólnego antywojennego manifestu feministycznego, w kontrze do obecnych polityk migracyjnych w Europie. Uczestniczki były entuzjastycznie nastawione do kontynuacji międzymiastowych spotkań.

Spotkanie było zorganizowane oddolnie i kolektywnie – własnymi środkami i pracą. Jedzenie gotowane było wspólnie, dzięki współpracy z grupą Jedzenie zamiast bomb (Food Not Bombs).•

WYDARZENIA

O samostanowienie!



Przemówienie wygłoszone na warszawskiej XII Manifie przez Martynę Łysakiewicz z Komisji Pracujących w Organizacjach Pozarządowych OZZ IP

Współtowarzyszki, Współtowarzysze, jak co roku gromadzimy się na Manifie, by wyrazić sprzeciw wobec nierówności. Przychodzimy nadal, po kilkunastu latach, bo nadal zostaje wiele do zrobienia w tej kwestii, a zmiany, które zachodzą na naszych oczach, często są zmianami na gorsze.

Mówię tu głównie o realiach rynku pracy, w których pracownica oraz pracownik stawiani są nie tylko w nierównej pozycji względem siebie, ale przede wszystkim względem pracodawcy.

Głównym powodem, dla którego tu jesteśmy, jest nasza wiara w prawo do samostanowienia. Ponieważ nie ma prawdziwego samostanowienia, kiedy nasze decyzje wymuszone są walką o przetrwanie, kiedy godzimy się na niesprawiedliwe, gorsze warunki zatrudnienia, gdy alternatywą jest wyłącznie bezrobocie. Kiedy przekładamy decyzje o rodzicielstwie w obawie, że nie wrócimy już na rynek pracy i że zabraknie nam na pieluchy i czynsz. Kiedy zmuszone jesteśmy urodzić wbrew sobie, swojej sytuacji materialnej, wbrew swojemu zdrowiu, by następnie zostać bez jakiegokolwiek wsparcia. To wszystko stanowi systemową przemoc, ograniczającą naszą możliwość korzystania z prawa do samostanowienia.

Nie ma prawdziwej równości, kiedy część z nas nie ma z czego żyć, bo któraś z nas urodziła dziecko, bo PFRON da na nią mniejszą dotację, bo jej wygląd nie zgadza się z jej płcią metrykalną, bo jej pierwszym językiem nie jest polski.

Nie ma prawdziwej równości, kiedy dopiero odpowiednia zasobność portfela lub zamieszkiwanie większego miasta otwiera nam dostęp do antykoncepcji, opieki zdrowotnej, czy nawet zatrudnienia.

Nie ma prawdziwej równości, gdy nasze dzieci mówią „mamo" do swoich babć, bo to one się nimi opiekują, gdy my 14 godzin dziennie spędzamy w pracy i w mikrobusach, jadąc do pracy.

Nie ma równości, gdy tracimy zdrowie i przestajemy mieć owulacje pracując w złych warunkach i w zmiennym systemie dobowym.

Wszystkie, niezależnie od pochodzenia, stanu majątkowego, przynależności, zasługujemy, by podejmować w pełni świadome, niewymuszone decyzje co do tego, na jakich zasadach funkcjonujemy na rynku pracy, kiedy na niego wracamy, kiedy, komu i czy w ogóle rodzimy. Zasługujemy na to, by podejmować te decyzje bez strachu przed wykluczeniem społecznym, przed biedą, przed wypadnięciem z rynku pracy, przed utratą zdrowia. Zasługujemy na szacunek wobec naszego człowieczeństwa.•



OZZ Inicjatywa Pracownicza wielokrotnie wspierała ruch lokatorski walczący o bezwarunkowe prawo do dachu nad głową. Kryzys mieszkaniowy, który objawia się poprzez brak dostępu do tanich mieszkań, rosnące czynsze i zadłużenie lokatorów, wreszcie przez eksmisje jest boleśnie odczuwany przez pracowników i pracownice w Polsce.

Od lat udział płac w zysku przedsiębiorców maleje (w Polsce jest jeden z najniższych w Europie). Znaczącą część naszych niskich zarobków przeznaczamy na rosnące czynsze i opłaty. Często wracają one do kieszeni tych, którzy wyzyskują nas w pracy, czy tych których stać na inwestowanie na rynkach nieruchomości. Podczas gdy publiczne fundusze wydaje się często na „turystykę biznesową" czy infrastrukturę dostępną nielicznym, mieszkań komunalnych brak. Poprzez niskie płace i wysokie czynsze pracodawcy i kamienicznicy oraz developerzy cementują nierówności i potwierdzają swoje ekonomiczne przywileje.

Dlatego uważamy, że ruch pracowniczy i lokatorski powinny iść w jednym szeregu. W Warszawie wspieramy działania m.in. Warszawskiego Stowarzyszenia Lokatorów, w Poznaniu Wielkopolskiego Stowarzyszenia Lokatorów, we Wrocławiu Akcji Lokatorskiej. Również w innych miastach staramy się być obecni na blokadach eksmisji, pikietach czy dyskusjach o krztałcie miasta.

W Biuletynie Związkowym „Inicjatywa Pracownicza" chcemy regularnie publikować artykuły na temat walk lokatorów i lokatorek. Zachęcamy do nadsyłania materiałów.



DODATEK LOKATORSKI / POZNAŃ

Rugowanie mieszkańców działek



Fot. Radosław Stoliński

W dniu 29 stycznia 2016 roku pod Urzędem Miasta w Poznaniu odbyła się demonstracja ponad 100 mieszkańców działek zorganizowana przez stowarzyszenia działkowców i Wielkopolskie Stowarzyszenie Lokatorów. Na ręce prezydenta miasta złożono petycję domagającą się zaprzestania działań zmierzających do wysiedlenia mieszkańców działek.

22 stycznia podczas wizyty Rzecznika Praw Obywatelskich w Poznaniu przedstawiciele stowarzyszenia ogrodów działkowych i ruchu lokatorskiego zwrócili się z prośbą o przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego. Chodzi o osoby, które z braku innej możliwości zamieszkują ogrody działkowe. Grozi im wysiedlenie. Problem może dotknąć setek tysięcy rodzin na terenie całego kraju.

W grudniu 2013 r. Sejm RP uchwalił nową ustawę o Rodzinnych Ogrodach Działkowych (RDO). Niestety jest ona niekorzystna dla osób mieszkających w ogrodach działkowych, a także posiadających ponadnormatywne altany. Mimo wielu wniosków skierowanych do biur poselskich wszystkich partii politycznych od działkowców z różnych ogrodów z całej Polski politycy nie wzięli pod uwagę faktycznej sytuacji działkowiczów, w tym realnego zagospodarowania działek w momencie wejścia w życie nowej ustawy o ROD.

Po dwóch latach obowiązywania ustawy w Polsce działkowców z różnych ogrodów zaczynają dotykać konsekwencje nieadekwatnych przepisów. Artykuł 12 ustawy o ROD całkowicie zakazuje zamieszkiwania w ogrodach działkowych, natomiast artykuł 13 zabrania posiadania altany o powierzchni większej niż 35 m^2, co zupełnie ignoruje faktyczny stan zabudowań w momencie uchwalenia nowych przepisów. Tymczasem Okręgowy Zarząd w Poznaniu w swojej uchwale w sprawie budownictwa ponadnormatywnego i zamieszkania na terenie działek przyznaje, że tylko w przypadku poznańskich ogrodów zamieszkanych jest aż 1787 działek (czyli budynków postawionych na działkach ogrodowych), w tym 1348 na terenie Poznania i 439 poza Poznaniem. Łącznie dotyczy to 3885 osób. Jak czytamy w uchwale Okręgowego Zarządu Polskiego Związku Działkowców (PZD), w 1721 przypadkach osoby zamieszkujące działki posiadają meldunek. Według naszych szacunków problem jest o wiele szerszy i może dotyczyć nawet 5000 działek na terenie Poznania i 3000 działek poza Poznaniem. Skalę zjawiska w kraju trudno oszacować, ale dotyczy ono prawdopodobnie setek tysięcy rodzin.

Altany na ogrodach działkowych powstawały przez kilkadziesiąt lat, a ich odgórne ograniczenia ich wielkości nie były rygorystycznie przestrzegane. Po wielu latach PZD, który de facto dopuścił do tego stanu, chce egzekwować od działkowców przestrzeganie ustawy. Dzisiaj działki to jednak już nie tylko zagonki z warzywami, lecz dla niektórych cały majątek życia, a także ostatnia deska ratunku przed bezdomnością. Obecnie większość młodych ludzi nie ma perspektyw na godne życie i zakup własnościowego lokum, a starszym osobom, które przez całe swoje życie wierzyły w ten kraj, nie wystarcza środków na utrzymanie mieszkania. To właśnie tacy ludzie, łapiąc się ostatniej deski ratunku, zamieszkają na ogrodach działkowych. To nie „cwaniacy", jak nazywa ich Polski Związek Działkowców w uchwale 1/IV/2015 Krajowej Rady PZD, ale ludzie zmuszeni przez sytuację ekonomiczną do zamieszkania w altanie, by mieć jakikolwiek dach nad głową. W Poznaniu wśród rodzin zamieszkujących działki ogrodowe znajdują się również ci, którzy wcześniej zostali brutalnie wysiedleni przez „czyścicieli kamienic" ze swoich mieszkań (np. z lokali przy ulicy Piaskowej).

Oczywiście każdy z działkowców zdaje sobie sprawę, że jego lub jej zamieszkanie w ogrodach jest sprzeczne z ustawą ROD, Statutem PZD i Regulaminem ROD, ale zdecydowana większość nie ma alternatywy. Stanęli przed wyborem: albo działka ROD, albo życie „pod mostem", więc nie ma się co dziwić, że decydują się na zamieszkanie na ogródkach działkach. Co więcej, mieszkających na stałe w ogrodach działkowych przybywa, w niektórych ogrodach przybywa także nadmetrażowych altan.

PZD pod koniec 2015 r. bardzo intensywnie rozpoczął debatę nad tym problemem. Niestety decyzje, które podejmuje, uderzają w mieszkających i posiadających nadmetrażowe altany. Konsekwencje poniosą zwykli ludzie. Ogólnie rzecz ujmując, PZD jako stowarzyszenie ogrodowe prowadzące większość ogrodów w Polsce planuje wypowiedzenie umów dzierżawy działkowej osobom zamieszkującym, a także posiadającym nadmetrażowe altany. Najgorsze w tym wszystkim jest to, że – w świetle nowej ustawy – ma do tego prawo. Uchwała Krajowej Rady PZD nr 362/2015 z 18.12.2015 r., uchwała Okręgowego Zarządu PZD w Poznaniu 1/V/2015 z 5.12.2015 r., a także komunikat Krajowej Rady PZD z 15.12.2015 r. w sprawie budownictwa ponadnormatywnego i zamieszkania na ROD jednoznacznie wskazują, że wiele osób może utracić dach na głową.

Niektóre władze okręgowe PZD już rozpoczęły kampanię rugowania mieszkańców działek z ich siedzib na terenie ogródków działkowych. Dla wielu tysięcy osób w Poznaniu i aglomeracji poznańskiej, jak też w całym kraju, oznaczać to może utratę miejsca zamieszkania i bezdomność. Musimy przypomnieć, iż osiedlanie się na działkach przybrało masowych charakter jeszcze przed 1989 r. i było odpowiedzią na niezaspokojone potrzeby mieszkaniowe z czasów PRL-u. Problem narastał także po transformacji ustrojowej. Polska w dalszym ciągu posiada jeden z najniższych w Europie współczynników liczby mieszkań przypadających na 1000 mieszkańców. Wskaźnik ten jest powszechnie uznawany za miernik niezaspokojonych potrzeb mieszkaniowych.

Trzeba też podkreślić, iż wiele osób zamieszkujących działki zwracało się do władz samorządowych z wnioskiem o przydział lokalu komunalnego i uzyskiwały odmowę, ponieważ w urzędach twierdzono, że ich potrzeby mieszkaniowe są zaspokojone. Uznano zatem altany za mieszkania. Zgodnie jednak z Konstytucją Rzeczypospolitej Polski (art.75) władze publiczne są zobowiązane do prowadzenia polityki sprzyjającej zaspokojeniu potrzeb mieszkaniowych obywateli i obywatelek. Dziś ani miasto Poznań, ani żadna inna gmina nie może się uchylić od odpowiedzialności za ten stan rzeczy, a władze PZD winny powstrzymać się od rugowania mieszkańców działek ogrodowych, aż do momentu zabezpieczenia ich potrzeb mieszkaniowych. Jest oczywiste, że problem ten, który narastał od 30–40 lat, nie może zostać rozwiązany z dnia na dzień, a całej odpowiedzialności nie można zrzucać na mieszkańców ROD.

Pismo wręczone RPO podpisał prezes zarządu Stowarzyszenie Ogrodów Działkowych „Forsycja", Rafał Zawadzki i przewodnicząca zarządu Wielkopolskiego Stowarzyszenia Lokatorów, Anastazja Wieczorek-Molga.•

DODATEK LOKATORSKI / LUBLIN

Każdy i każda ma prawo do mieszkania. W Lublinie władze miasta naruszyły prawa człowieka.

Zaczęło się w sierpniu 2015 r. gdy Zarząd Nieruchomości Komunalnych (ZNK) zlecił zewnętrznej firmie „Masta M. Stalinger" przeprowadzenie eksmisji 15 rodzin. Szukaliśmy informacji na jej temat. Kilka lat wcześniej w Warszawie firma nie zapewniła pomieszczeń tymczasowych dla eksmitowanych osób. Sprawa trafiła do prokuratury.

Poinformowaliśmy ZNK, ale Zarząd nie chciał rozwiązać umowy ani nawet sprawdzić tej informacji. Tempo było ekspresowe – kilka eksmisji dziennie. Nic dziwnego, bo kancelaria była z Wrocławia, komornik – Artur Łukomski – przyjechał ze Świebodzina, a firma przeprowadzkowa z Sosnowca. Eksmisje miały się zakończyć w ciągu tygodnia. Całość wynagrodzenia dla firmy miała wynosić 90 tysięcy złotych.

Eksmisje na bruk

Skontaktowaliśmy się z pierwszą zagrożoną eksmisją osobą. Dowiedzieliśmy się, że miała trafić do hotelu robotniczego w Świdniku. Pojechaliśmy na miejsce. W hotelu nikt nie słyszał o tej kancelarii, urzędzie miasta ani eksmisjach. Na miejscu dopiero po godzinie przekonaliśmy komornika, żeby sprawdził czy są zabezpieczone pomieszczenia tymczasowe. Wstrzymano siedem eksmisji z powodu ich braku.

Następnego dnia hotel wydał oświadczenie, że kancelaria wprowadziła ich w błąd. Miejsca były zarezerwowane przez inną spółkę, bez żadnej umowy. Podano fikcyjne adresy mailowe, nie informowano, że to rezerwacje dla osób eksmitowanych. Drugi ośrodek w Ciecierzynie też wycofał się z rezerwacji. Kancelaria znalazła pomieszczenia tymczasowe 75 km od Lublina. Wszystkie osoby miały być przewiezione do ośrodka dla osób doświadczających bezdomności, w byłej jednostce wojskowej, w środku lasu. Prowadzi go Fundacja Tarkowskich Herbu Klamry. Dwa baraki i jeden blok. Dostęp do zimnej bieżącej wody, ogrzewanie z pieca centralnego, dogrzewane piecykami węglowymi i elektrycznymi. Najbliższy sklep jest ok. 5 km od ośrodka, a ośrodek pomocy społecznej – 12 km. Spod ośrodka kursuje jeden autobus na dobę. Osoby zakwaterowane oddają połowę swoich dochodów i nieodpłatnie pracują na rzecz ośrodka. Trudno im znaleźć zatrudnienie. Tylko w lecie pracują dorywczo.

Ostatecznie w sierpniu udało nam się powstrzymać jedną eksmisję. Inne ostatecznie doszły do skutku. Ludzie są bezdomni – z dala od miasta, w którym mieszkali przez lata.

Lokatorski telefon alarmowy

Uruchomiliśmy lubelski telefon alarmowy. Zgłaszają się do nas osoby zagrożone eksmisją z prośbą o wsparcie. Im więcej jest spraw, tym większe mamy przekonanie, że poza nami nikogo nie obchodzi, co się z tymi ludźmi dzieje, i co się z nimi stanie po eksmisji. Nie mają się gdzie podziać – trafią na bruk. Ani pomieszczenie tymczasowe na miesiąc, ani noclegownia nie są przeciwdziałaniem bezdomności. Sąd nie sprawdził rzetelnie sytuacji osób i rodzin. Przez to – wbrew prawu – nie przyznawał prawa do lokalu socjalnego: osobom z niepełnosprawnością, bezrobotnym i rodzinom, w których są dzieci.

Urzędnicy doprowadzili do tego, że ludzie wpadli w spiralę zadłużenia. Nie informowali ich o możliwości ugody. Nie reagowali, gdy zadłużenie się pojawiło. Obecny program oddłużeniowy w Lublinie obowiązuje tylko osoby z zadłużeniem do 15 tys. zł i dotyczy bezrobotnych oraz osób korzystających z pomocy społecznej. Przez 4 lata przystąpiło do niego… 12 osób. A co z pozostałymi? Zadłużona jest połowa z ok. 9 tys. mieszkań komunalnych. Urzędnicy nie sprawdzili indywidualnej sytuacji tych rodzin. Czy są tam osoby z niepełnosprawnością, dzieci?

W Lublinie to działa jak automat: masz zadłużenie – czeka cię eksmisja. Bez znaczenia czy to 8 tys. zł, czy 100 tys. zł. Bez znaczenia, w jakiej sytuacji się znajdujesz. Nie ma zasobu pomieszczeń tymczasowych. Wszystkie osoby są kierowane do noclegowni albo do schroniska. Brakuje lokali socjalnych – jest ich cztery razy mniej niż zapotrzebowanie. Dodatkowo 5 tys. osób złożyło wnioski o mieszkanie. Czekają od 3 do 13 lat w kolejce po dach nad głową.

Kryminalizacja lokatorów i lokatorek

Zgłosiła się do nas rodzina z dwójką 2-letnich dzieci. Tylko partner pracuje. Korzystają z pomocy społecznej. Nie mieli gdzie się podziać. Nie mieli pieniędzy na najem po cenach rynkowych. Zajęli pustostan. Wyremontowali go. Regulowali opłaty. Chcieli podpisać umowę, ale ZNK się nie zgodziło. Sprawa trafiła do sądu. Nie przyznano im prawa do lokalu socjalnego. ZNK skierowało zawiadomienie do prokuratury o wdarciu się do lokalu. Sąd zasądził grzywnę. Wzięli kredyt – „chwilówkę", żeby zapłacić grzywnę. Teraz spłacają koszty postępowania sądowego i kredyt. Za chwilę zgłosi się do nich komornik. Ne mają szans na mieszkanie, bo zajęli lokal „na dziko". Zostają z długiem i bez dachu nad głową. Nie dość, że urzędnicy wyrzucają ich na ulicę, to jeszcze zrobili z nich przestępców. Takich sytuacji jest w Lublinie mnóstwo.

5 grzechów głównych wladz Lublina

Podstawowe zaniedbania w Lublinie to: eksmisje na bruk, brak programu oddłużeniowego, brak lokali socjalnych, zrzucanie odpowiedzialności za ludzi na prywatną kancelarię komorniczą, niesprawdzanie indywidualnej sytuacji osób zagrożonych eksmisją. Tymczasem eksmisja na bruk narusza godność człowieka, jego prawo do życia rodzinnego i prywatnego. Rozumie to Trybunał Konstytucyjny i Europejski Trybunał Praw Człowieka. Tylko urzędnicy i urzędniczki w Lublinie nie potrafią tego pojąć. I dopóki tego nie zrozumieją, będziemy im patrzeć na ręce.•

DODATEK LOKATORSKI / POZNAŃ

Działania Wielkopolskiego Stowarzyszenia Lokatorów w ostatnich dwóch latach

4 stycznia 2016 r. odbyło się walne zgromadzenie WSL. Dotychczasowy zarząd złożył sprawozdanie za lata 2014-2015. W składzie nowych władz zaszły niewielkie zmiany. Przewodniczącą została wybrana na kolejną kadencję Anastazja Wieczorek-Molga.

W ramach działań WSL codziennie, nie wyłączając niedziel i świąt, przy telefonie dyżuruje osoba, która udziela porad lokatorskich, informuje jak można zareagować w sytuacjach kryzysowych, umawia lokatorów na wizyty w ich mieszkaniach albo w siedzibie stowarzyszenia, gdzie – po przeglądnięciu dokumentów – podejmujemy dalsze kroki. W ostatnich dwóch latach podjęto szereg interwencji w sprawie nękania lokatorów m.in. kamienic przy ulicy Taczaka, Kościelnej, Niegolewskich, Jackowskiego, Poznańskiej, Tylnego Chwaliszewa, Łozowej. Zablokowano także kilka nielegalnych eksmisji jak np. przy ulicy Matejki, Starołęckiej, Grunwaldzkiej, Krauthofera. Nie wszystkie tego typu akcje zakończyły się sukcesem – mieszkającego przy ulicy Chwiałkowskiego lokatora eksmitowano.

Działacze i działaczki WSL wspierają lokatorów kamienic, których właściciele łamią prawa najemców – piszą różnego rodzaju pisma oraz podejmują szereg interwencji w różnych instytucjach. Przy wsparciu WSL udaje się polubowne załatwić sprawy lokatorów i wpłynąć na zmianę złych lub wręcz szkodliwych decyzji urzędników. Ale bywa też, iż zmuszeni jesteśmy pikietować pod urzędami. Niekiedy podejmowane są mediacje pomiędzy lokatorami i prywatnymi właścicielami.

WSL podjął też szereg interwencji i działań w obronie praw społeczności romskiej pochodzenia rumuńskiego zasiedlającej koczowiska i pustostany. Na początku 2014 r. w sekretariacie prezydenta miasta Poznania złożono list otwarty w sprawie dramatycznej sytuacji rodzin rumuńskich Romów zamieszkujących stolice wielkopolski. Blokowano także próby nielegalnych wysiedleń Romów.

Uczestniczyliśmy i organizowaliśmy też szereg konferencji lokatorskich np. w Warszawie 6 kwietnia 2014 r. w ramach projektu: „Martha Rosler: Mieszkalnictwo. Pustostany. Mieszkania bez ludzi, ludzie bez mieszkań w nowej Polsce", czy w Poznaniu, gdzie od 6 do 11 XI 2015 r. zorganizowaliśmy międzynarodową konferencję lokatorską pt.: „Miasto dla ludzi – nie dla zysku". Zrealizowaliśmy także badania terenowe oraz film dokumentalny pt.: „(Sub) standard" o mieszkaniach socjalnych w Poznaniu.

WSL bierze także udział w obradach różnych gremiów i próbuje wpłynąć na politykę mieszkaniową miasta. Zajmujemy stanowiska w sprawach istotnych dla lokatorów, jak np. w sierpniu 2015 r. w sprawie planowanej podwyżki czynszów w poznańskich mieszkaniach komunalnych (ostatecznie do podniesienia czynszów nie doszło).

Obecnie należy wyróżnić trzy zasadnicze kierunki działań WSL. Po pierwsze jest to finansowe wsparcie dla osób walczących przed sądami z „czyścicielami" kamienic. Obecnie trwa jeden z takich procesów, w którym poszkodowanych jest około 100 rodzin. W listopadzie 2014 r. lokatorki dręczone przez „czyścicieli" kamienic żądały zadośćuczynienia od jednego z poznańskich banków za doznane krzywdy, bo powiązana z nim spółka wynajmowała „czyścicieli".

Po drugie działamy na rzecz odstąpienia miasta od roszczeń odszkodowawczych wobec ponad 330 gospodarstw domowych. Czekając latami na przydział mieszkania socjalnego, lokatorzy zmuszeni byli do płacenia tzw. karnego czynszu (odszkodowania), a w przypadku, gdy nie byli w stanie go pokryć, prywatnym właścicielom zajmowanych przez nich mieszkań kwoty te wypłacało miasto. Teraz samorząd chce zwrotu tych pieniędzy od lokatorów, pomimo że to w jego obowiązku leżało zapewnienie mieszkań socjalnych. Karny czynsz był naliczany wg stawek rynkowych, zaczynających się od 10 zł za m^2, przy czym czynsz w lokalach socjalnych wynosi w Poznaniu 2,45 zł za m^2. W tej sprawie WSL zorganizowało kilka pikiet, ponadto skierowaliśmy tę sprawę do Rzecznika Praw Obywatelskich.

Po trzecie zamierzamy działać przeciwko wysiedleniom mieszkańców działek ogrodowych. Już w sierpniu 2014 r. do Wielkopolskiego Stowarzyszenia Lokatorów zgłosili się mieszkańcy altan działkowych na poznańskim Chartowie. Obszar, będący starymi ogródkami działkowymi, zamieszkiwało około 10 osób. Ogrody są zamieszkiwane w Poznaniu i okolicach przez tysiące rodzin, w niektórych przypadkach trwa to nawet od kilkudziesięciu lat, co jest efekt uprzedniej i obecnej polityki mieszkaniowej państwa. Teraz próbuje się ich wyrugować.•

AKCJA LOKATORSKA
ul. Paulińska 4/8, 50-247, Wrocław
www.akcjalokatorska.pl
akcjalokatorska@gmail.com
tel. 697-166-212

WARSZAWSKIE STOWARZYSZENIE LOKATORÓW
ul. Klaudyny 28/38, 01-684, Warszawa
www.lokatorzy.pl
info@lokatorzy.pl
tel. 601-365-690

WIELKOPOLSKIE STOWARZYSZENIE LOKATORÓW
ul. Fredry 5/3a, 61-701, Poznań
www.wsl-poznan.pl
wsl.stowarzyszenie@gmail.com
tel. 501-097-760

LUBELSKA AKCJA LOKATORSKA
www.facebook.com/lubelskaakcjalokatorska
www.lubelskaakcjalokatorska.wordpress.com
lubelska.akcja.lokatorska@gmail.com
tel. 667-674-720

PORADY PRAWNE

Umowa o pracę a umowy cywilnoprawne

Poniższy tekst jest skróconą wersją artykułu „Umowa o pracę – kiedy masz do niej prawo i dlaczego jest dla Ciebie lepsza od umów cywilnoprawnych". Pełny tekst jest dostępny na stronie internetowej www.ozzip.pl w dziale „porady prawne", zostanie on także wydany w formie broszury

JAKUB GRZEGORCZYK

W Polsce ponad dwa miliony pracowników i pracownic jest zatrudnianych na umowach cywilnoprawnych (o dzieło i zlecenie) lub prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą. Chociaż wiele z tych osób powinno mieć normalne umowy o pracę, to jednak pracodawcy wolą zatrudniać ich na umowach cywilnych. Czemu? Ponieważ w ten sposób łatwiej się ich pozbyć i mają one mniej praw niż osoby zatrudnione na umowach o pracę.

Wiele osób pracujących na umowach cywilnoprawnych nie zdaje sobie sprawy z tego ile traci na tym, że nie ma umowy o pracę. Kodeks pracy, który reguluje zasady zatrudnienia na umowach o pracę, zawiera wiele reguł odnośnie wynagrodzeń, czasu pracy czy zasad rozwiązania umów o pracę. Umowy cywilnoprawne są natomiast regulowane przez Kodeks cywilny, który daje wykonawcom/zleceniobiorcom dużo mniejszą ochronę. Poniżej prezentujemy porównanie najważniejszych różnic pomiędzy umowami o pracę a umowami śmieciowymi.

Wynagrodzenia

Umowa o pracę: Twoje miesięczne wynagrodzenie nie może być niższe niż płaca minimalna – w 2016 r. wynosi ona 1850 zł brutto/mies. Osobom pracującym na umowach o pracę przysługuje szereg dodatków do wynagrodzenia – np. za pracę w porze nocnej lub za pracę w szkodliwych warunkach. Dodatki te są określone w kodeksie pracy lub w zakładowych regulaminach wynagradzania (a czasami w układach zbiorowych).

Umowy cywilnoprawne: Twoje wynagrodzenie może być ustalone w umowie na dowolnej wysokości – także niższej niż płaca minimalna (chociaż rząd planuje wprowadzenie w drugiej połowie 2016 r. minimalnej stawki godzinowej dla osób pracujących na umowach zlecenie). Nie przysługują ci też żadne dodatki do wynagrodzenia – otrzymujesz taką płacę jaką wpisano w umowie.

Czas pracy

Umowa o pracę: Zazwyczaj nie może on przekroczyć 8 godzin dziennie i 40 godzin w tygodniu, a jeżeli praca wynosi co najmniej 6 godzin dziennie to pracownikom przysługuje co najmniej 15-o minutowa przerwa wliczana do czasu pracy. Od tych zasad są wyjątki, ale pracodawca musi je wprowadzić do regulaminu pracy, który uzgadnia ze związkami zawodowymi.

Za nadgodziny pracodawca musi ci zwrócić czas wolny (w przeciągu tzw. „okresu rozliczeniowego" trwającego maksymalnie 12 miesięcy) lub wypłacić dodatek pieniężny w wysokości nie mniejszej niż ta określona w Kodeksie pracy.

Umowy cywilnoprawne: Twój czas pracy jest nielimitowany i możesz być zmuszony do pracy dłuższej niż 8 godzin oraz do pracy w soboty, niedziele i święta. Wszystko zależy od tego co zapisano w umowie. Za pracę ponad 8 godzin dziennie i ponad 40 godzin tygodniowo otrzymujesz takie wynagrodzenie jak wpisano w umowie.

Urlop

Umowa o pracę: Osoby mające staż pracy krótszy niż 10 lat mają prawo do 20 dni płatnego urlopu na rok. Osoby z dłuższym stażem pracy mają prawo do 26 dni płatnego urlopu rocznie. W ramach urlopu przysługuje ci prawo do 4 dni urlopu „na żądanie", który możesz zgłosić w tym dniu, kiedy nie przychodzisz do pracy.

Umowy cywilnoprawne: Nie masz prawa do płatnego urlopu – za dni, w które nie pracujesz, nie otrzymasz wynagrodzenia. Możesz pracować latami bez przerwy urlopowej albo brać wyłącznie bezpłatne urlopy.

Rozwiązanie umowy/zwolnienie z pracy

Umowa o pracę: Umowę o pracę na czas nieokreślony można rozwiązać lub wypowiedzieć tylko jeśli pracodawca poda powód zwolnienia. Umowę na czas określony można wypowiedzieć bez podania powodu, ale powód trzeba podać przy rozwiązaniu umowy terminowej w trybie dyscyplinarnym.

W przypadku wypowiedzenia umów o pracę obowiązuje tzw. „okres wypowiedzenia" (tj. okres jaki upływa od momentu zawiadomienia pracownika lub pracownicy o zwolnieniu do rozwiązania się stosunku pracy), który jest zależny od długości zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,
- 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,
- 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

W przypadku umów na czas określony, długość zatrudnienia do ustalenia okresu wypowiedzenia liczy się od 22 lutego 2016 r. (ponieważ wcześniej umowy terminowe miały krótsze okresy wypowiedzenia, które zostały wydłużone nowelizacja Kodeksu pracy z czerwca 2015 r.).

Jeżeli Twoja umowa zostanie wypowiedziana lub rozwiązana z naruszeniem przepisów Kodeksu pracy, to masz prawo domagać się przed sądem przywrócenia do pracy (przy umowach na czas nieokreślony) lub odszkodowania (przy umowach na czas określony).

Umowy cywilnoprawne: Czasami w umowach zlecenia podaje się okresy wypowiedzenia wynoszące najczęściej od kilku dni do kilku tygodni, ale nie ma takiego obowiązku. Istnieje też możliwość rozwiązania umowy zlecenia w każdej chwili bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jeśli Twój szef rozwiąże z Tobą umowę „bez ważnego powodu" to możesz dochodzić odszkodowania za powstałą w ten sposób szkodę w sądzie cywilnym. Nie przysługuje Ci jednak prawo do „przywrócenia do pracy".

Kary i potrącenia z pensji

Umowa o pracę: Twoje wynagrodzenie jest chronione przed potrąceniami komorniczymi w następujący sposób:

- przy egzekucji świadczeń alimentacyjnych można dokonać potrąceń nie większych niż ⅗ pensji netto;
- przy pozostałych potrąceniach komorniczych można dokonywać ich do wysokości nie wyższej niż połowa miesięcznego wynagrodzenia netto;
- jeśli komornik egzekwuje jednocześnie potrącenia alimentacyjne i niealimentacyjne to ich łączna wysokość nie może być wyższa niż ⅗ wynagrodzenia netto;
- kwota wolna od potrąceń jest równa płacy minimalnej (przy zatrudnieniu na pełen etat, przy zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy, kwota wolna od potrąceń jest ustalana proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, np.: przy zatrudnieniu na ¾ etatu, kwota wolna od potrąceń wynosi ¾ pensji minimalnej).

Umowy cywilnoprawne: Twoje wynagrodzenie nie jest w żaden sposób chronione przed potrąceniami i karami pieniężnymi – potrąceń (np. komorniczych) można dokonywać w dowolnej wysokości, a wysokość kar zależy od tego, co zapisano w umowie.

Choroba

Umowa o pracę: Podczas choroby osoby pracujące na umowach o pracę mogą korzystać z publicznej służby zdrowia oraz mają prawo do otrzymywania:

- zasiłku chorobowego wynoszącego 80% średniej pensji z ostatnich 12 miesięcy, jeśli przebywają na zwolnieniu lekarskim (także na zwolnieniu lekarskim na chore dziecko lub inną osobę od nas zależną!),
- zasiłku chorobowego wynoszącego 70% średniej pensji z ostatnich 12 miesięcy, jeśli przebywają w szpitalu,
- zasiłku chorobowego wynoszącego 100% średniej pensji z ostatnich 12 miesięcy, jeśli zachorują w trakcie ciąży.

Umowy cywilnoprawne: Osoby zatrudniane na umowach zlecenia i samozatrudnione mogą korzystać z publicznej służby zdrowia, ale podczas choroby otrzymują zasiłek tylko jeśli wcześniej zgłoszą pracodawcy, że chcą być objęci dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym w wysokości 2,45% kwoty brutto na umowie. Wysokość zasiłku jest ustalana podobnie jak w przypadku osób zatrudnionych na umowach o pracę.

Osoby pracujące na umowach o dzieło, jeśli chcą korzystać publicznej służby zdrowia, muszą się samodzielnie ubezpieczyć w NFZ. Nie przysługuje im jednak prawo do otrzymywania zasiłku chorobowego.

Ciąża, rodzicielstwo, opieka

Umowa o pracę: Pracownice w ciąży są chronione przed zwolnieniem z pracy, nie mogą pracować w nadgodzinach ani w porze nocnej. Nie mogą także pracować w warunkach szkodliwych.

Pracownikom i pracownicom wychowującym dziecko do lat 14 przysługują dodatkowe 2 dni płatnego urlopu (od 2016 r. urlop ten można odbierać w godzinach). Rodzice mogą także korzystać z płatnych urlopów: macierzyńskiego, rodzicielskiego, ojcowskiego (podczas przebywania na tych urlopach otrzymują zasiłek macierzyński) oraz z bezpłatnego urlopu wychowawczego.

Matki zatrudnione na czas nieokreślony oraz te, które będą od 3 miesięcy w ciąży w dniu wygaśnięcia umowy czasowej mają prawo do rocznego płatnego urlopu macierzyńskiego. Szczegółowe informacje na temat zasad udzielania urlopów znaleźć można na stronie internetowej http://www.rodzicielski.gov.pl/ Natomiast informacje o wysokości zasiłków znaleźć można na stronie internetowej http://www.zus.pl

Po powrocie z urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, ojcowskiego i wychowawczego pracodawca ma obowiązek dopuścić pracownika lub pracownicę do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy lub na stanowisku „równorzędnym" (z nie niższą pensją).

Umowy cywilnoprawne: Jeśli jesteś pracownicą w ciąży, to na umowach cywilnoprawnych i samozatrudnieniu nie przysługuje ci żadna ochrona przed zwolnieniem z pracy, nie obowiązuje cię także zakaz pracy w nadgodzinach i w porze nocnej ani ochrona przed szkodliwymi warunkami pracy. Rodzicom pracującym na umowach śmieciowych nie przysługują także żadne dodatkowe dni urlopu na dzieci.

Osobom samozatrudnionym i pracującym na umowach zlecenia przysługuje zasiłek macierzyński, o ile zdecydują się one na odprowadzanie dobrowolnej składki na ubezpieczenie chorobowe. Zasady pobierania zasiłku są zbliżone do tych obowiązujących pracowników etatowych. Wysokość zasiłku zależy od tego przez ile miesięcy przed nabyciem do niego praw osoba opłacała składkę i jak wysokie przychody osiągała. Dokładne informacje na temat wysokości zasiłku uzyskać można w oddziale ZUS lub na stronie internetowej http://www.zus.pl

Od 2016 r. matki pracujące na umowach o dzieło będą mogły uzyskać zasiłek macierzyński w wysokości 1 000 zł netto miesięcznie, wypłacany przez maksymalnie rok.

Ponowne przyjecie matki do pracy po porodzie jest zależne wyłącznie od woli pracodawcy.

Zasiłek dla bezrobotnych

Umowa o pracę: Prawo do zasiłku mają osoby, które w okresie 18 miesięcy przed rejestracją w urzędzie pracy pracowały przez co najmniej 365 dni i straciły ją z winy pracodawcy (np. przez redukcję stanowisk w firmie). Zasiłek nie przysługuje osobom, które otrzymywały wynagrodzenie niższe od płacy minimalnej (np. pracując na część etatu).

Umowy cywilnoprawne: Osoby pracujące na umowach o dzieło nie mają prawa do zasiłku dla bezrobotnych.

Osoby zatrudnione na umowach zlecenia mają prawo do zasiłku dla bezrobotnych po zakończeniu pracy, jeżeli w okresie 18 miesięcy przed rejestracją w urzędzie pracy pracowały przez co najmniej 365 dni i opłacały składki na ubezpieczenie społeczne od co najmniej płacy minimalnej w przeliczeniu na jeden miesiąc.

Osoby samozatrudnione mają prawo do zasiłku dla bezrobotnych po utracie pracy, jeżeli w okresie 18 miesięcy przed rejestracją w urzędzie pracy co najmniej przez 365 dni opłacały składki na ubezpieczenie społeczne od podstawy w wysokości co najmniej płacy minimalnej w przeliczeniu na jeden miesiąc. Zasiłek nie przysługuje tym osobom samo zatrudnionym, które skorzystały z obniżenia wysokości składek ZUS (ulgi dla rozpoczynających działalność gospodarczą).•

PORADY PRAWNE

Zmiany w umowach na czas określony

22 lutego 2016 roku weszły w życie nowe przepisy Kodeksu Pracy odnoszące się do umów na czas określony (zwanych też umowami terminowymi). Poniżej prezentujemy najważniejsze informacje o tym, co się zmienia opracowane na podstawie artykułu „Umowy na czas określony – dłuższe okresy wypowiedzenia, nadal mniejsza ochrona". Pełną wersję artykułu możecie przeczytać w dziale „Porady prawne" na stronie internetowej www.ozzip.pl

KATARZYNA RAKOWSKA

Na czym polegają zmiany?

Z jednym pracodawcą będzie można podpisać maksymalnie 3 umowy o pracę na czas określony, niezależnie od tego czy między tymi umowami były przerwy, czy nie – do tej pory istniał limit 3 umów na czas określony z jednym pracodawcą, ale tylko jeśli pomiędzy nimi nie było przerw dłuższych niż miesiąc;

Z jednym pracodawcą będzie można podpisać umowę na czas określony maksymalnie na 33 miesiące. Łączny czas trwania kilku (maksymalnie trzech) umów o pracę na czas określony też nie będzie mógł trwać dłużej niż 33 miesiące. Do tej pory nie było żadnego limitu czasowego trwania umów terminowych i zdarzało się, że niektóre zakłady zawierały umowy czasowe np. na 7 lat;

Okresy wypowiedzeń umów o pracę na czas określony będą takie same jak okresy wypowiedzeń umów na czas nieokreślony – tzn.:

- 2 tygodnie – jeśli osoba zatrudniona była krócej niż sześć miesięcy,
- 1 miesiąc – jeśli osoba zatrudniona była od sześciu miesięcy do trzech lat,
- 3 miesiące – jeśli osoba zatrudniona była co najmniej trzy lata.

Do tej pory umów terminowych zawieranych na okres krótszy niż 6 miesięcy nie można było rozwiązać za wypowiedzeniem, a w tych trwających dłużej niż pół roku okres wypowiedzenia mógł wynosić maksymalnie 2 tygodnie (o ile tak zapisano w umowie).

Na jedno stanowisko pracy będzie można podpisać tylko jedną umowę na czas próbny. Drugą umowę na czas próbny na to samo stanowisko pracy u tego samego pracodawcy będzie można podpisać po trzech latach od zakończenia pierwszej umowy na czas próbny. Trzeciej umowy na czas próbny pracy na tym samym stanowisku nie będzie można podpisać.

Nie będzie już umów na czas wykonywania określonej pracy.

Wydłużone zostały okresy wypowiedzenia dla umów na zastępstwo – do tej pory wynosił on 3 dni, od 22 lutego będzie on ustalany tak jak w przypadku umów na czas nieokreślony i umów terminowych (2 tygodnie dla umów trwających krócej niż 6 miesięcy, 1 miesiąc dla umów trwających od 6 miesięcy do 3 lat i 3 miesiące dla umów trwających dłużej niż 3 lata).

Wyjątki od nowych zasad

Zasady 33 miesięcy trwania zatrudnienia na czas określony oraz limitu trzech umów nie stosuje się do umów podpisanych:

- w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
- w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
- w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie (przyczyny te muszą być wskazane w umowie i pracodawca musi zawiadomić inspekcję pracy o zawarciu z danym pracownikiem czwartej umowy lub umowy dłuższej niż 33 miesiące).

Zasady 33 miesięcy trwania zatrudnienia na czas określony oraz limitu trzech umów nie stosuje się do osób „szczególnie chronionych" (np. kobiet w ciąży albo osób reprezentujących związek zawodowy wobec pracodawcy) – jeżeli ich ochrona trwa nieprzerwanie 33 miesiące po 22 lutego, a mają zawartą umowę dłuższą niż 33 miesiące to nie ulegnie ona przekształceniu w umowę na czas nieokreślony, a okres wypowiedzenia nie zostanie wydłużony.

Od kiedy zmiany?

Nowe przepisy dotyczące umów na czas określony weszły w życie od 22 lutego 2016 roku. Uwaga – inne zmiany dotyczą nowych umów – zawieranych od 22 lutego, a inne – umów na czas określony, które już trwają w trakcie zmiany przepisów, czyli zostały zawarte przed 22 lutego (tzw. przepisy przejściowe).

Co się nie zmienia?

Umowę na czas określony nadal można wypowiedzieć bez podania przyczyny – wypowiedzenia nie podlegają też kontroli związków zawodowych. Pracodawca musi podać powód zwolnienia tylko jeśli rozwiązuje umowę terminową bez wypowiedzenia – czyli w trybie dyscyplinarnym (w związku z „ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych");

Umów na zastępstwo nie dotyczy limit maksymalnie trzech umów z jednym pracodawcą trwających nie dłużej niż 33 miesiące.

Zmiany nie dotyczą pracowników tymczasowych – zatrudnianych przez agencje pracy tymczasowej. Mogą oni ciągle być zatrudniani na dowolną liczbę umów terminowych, których okresy wypowiedzenia wynoszą trzy dni (dla umów nieprzekraczających 2 tygodni) lub jeden tydzień (dla umów dłuższych niż 2 tygodnie). Pracowników tymczasowych nadal obowiązuje jedynie limit 18 miesięcy pracy dla jednego pracodawcy użytkownika w okresie 36 miesięcy (w danej agencji). Od 22 lutego nie będzie ich jednak można zatrudniać na umowy „na czas wykonywania określonej pracy".•

PORADY PRAWNE

Praca na czarno i na umowach cywilnoprawnych

Zatrudnianie „na czarno" oraz na podstawie umowy cywilnoprawnej (umowa zlecenie bądź umowa o dzieło) nie jest dla pracodawcy bezkarne

JAKUB DERKOWSKI

Mimo że w dzisiejszych, trudnych dla pracowników, czasach może się wydawać, że pracodawcy mogą ze swoimi podwładnymi robić co zechcą, przy odrobinie determinacji można takiego nieuczciwego szefa/szefową pociągnąć do odpowiedzialności, a nawet wyegzekwować należne sobie prawa w postaci umowy o pracę.

Pojęcie pracy „na czarno"

Przede wszystkim należy wyjaśnić pojęcie pracy „na czarno". Zostało ono określone w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W ustawie praca „na czarno" została dokładnie nazwana pracą nielegalną, którą jest:

1. zatrudnienie przez pracodawcę osoby bez potwierdzenia na piśmie w wymaganym terminie rodzaju zawartej umowy i jej warunków;
2. niezgłoszenie osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego;
3. podjęcie przez bezrobotnego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy.

Warto zwrócić uwagę na ostatni punkt. Istnieją bowiem sytuacje, w których także pracownik ma pewne obowiązki w razie zatrudnienia. Zostaną one omówione szczegółowo poniżej.

Konsekwencje dla pracodawcy

Inspektor pracy, po przeprowadzeniu kontroli i wykryciu nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudniania pracowników, może nałożyć mandat karny na pracodawcę. Jego wysokość może wynieść od 1000 zł do 2000 zł. W razie recydywy inspektor może także nałożyć mandat w wysokości 5000 zł. Ponadto, inspektor jest uprawniony, by złożyć wniosek do sądu o ukaranie takiego pracodawcy, a sąd może orzec grzywnę nawet w wysokości 30000 zł.

Nie są to wszystkie przykre skutki nielegalnego zatrudniania pracowników, jakie mogą spotkać pracodawcę. Inspektor może bowiem powiadomić ZUS o nieodprowadzaniu składek na ubezpieczenie społeczne. Na podstawie art. 98 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, jeśli ktoś – jako płatnik składek lub osoba obowiązana do działania w imieniu płatnika – nie opłaca składek, to podlega karze grzywny do 5000 zł.

Inspektor ma jeszcze jeden instrument karania nieuczciwego pracodawcy. Zgodnie z art. 122 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jeśli ktoś nie zgłasza wymaganych danych lub zgłasza nieprawdziwe dane mające wpływ na wymiar składek na Fundusz Pracy, lub udziela w tym zakresie nieprawdziwych wyjaśnień albo odmawia ich udzielenia, to podlega karze grzywny nie niższej niż 3000 zł oraz nie wyższej niż 5000 zł. Także w tym przypadku inspektor może złożyć do sądu wniosek o ukaranie. Inspektor pracy powinien również zawiadomić urząd kontroli skarbowej. Nielegalne zatrudnianie wiąże się z nieopłacaniem podatków, a zatem pracodawca może mieć dodatkowo nieprzyjemności ze skarbówką.

Niezależnie od wszystkich wymienionych działań związanych z wykroczeniami inspektor pracy kieruje do pracodawcy tzw. wystąpienie, w którym wzywa pracodawcę do usunięcia wszystkich nieprawidłowości. Jak widać, istnieje kilka instrumentów dyscyplinujących pracodawcę, który uchyla się od swoich obowiązków. Problemem w naszej rzeczywistości jest jednak skuteczność Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) oraz konsekwentne egzekwowanie prawa.

Konsekwencje dla pracownika

Jeśli chodzi o nielegalne zatrudnienie, to pracownik – jak wspomniano wyżej – może być pociągnięty do odpowiedzialności tylko w jednym przypadku. Dotyczy to sytuacji, gdy jest zarejestrowany w urzędzie pracy jako bezrobotny/a. Każdy, kto podejmuje zatrudnienie, jeżeli jest zarejestrowany w urzędzie pracy, ma obowiązek w ciągu 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy powiadomić urząd pracy o tym fakcie. Jeżeli zaniedba ten obowiązek, to podlega grzywnie w wysokości nie niższej niż 500 zł. Zatem jest to jedyny przypadek, kiedy pracownik/pracownica może się obawiać jakichkolwiek prawnych konsekwencji w razie wykonywania pracy „na czarno". Jeżeli zatem taki pracownik/pracownica jest odpowiednio zdeterminowany/a, by domagać się respektowania swoich praw, może bez obaw zwrócić się do PIP.

Skarga do PIP

Pierwszym krokiem, który należy podjąć w zgłaszaniu pracy „na czarno" lub umowy cywilnoprawnej (gdy są przesłanki, że zachodzi stosunek pracy), to złożenie skargi do PIP. Składanie skarg do organów państwa jest naszym konstytucyjnym prawem. Należy zapamiętać, że taka skarga nie może być anonimowa. PIP nie zajmuje się anonimami. Jednak nie trzeba się martwić, że nasze dane zostaną ujawnione pracodawcy. Zgodnie z art. 44 § 3 ustawy o PIP, pracownicy PIP są zobowiązani do nieujawniania informacji o tym, że kontrola jest wykonywana w następstwie skargi, chyba że osoba, która ją zgłasza, wyrazi na to zgodę na piśmie. Wystarczy zatem, aby z ostrożności zawrzeć w skardze zastrzeżenie, że nie życzymy sobie ujawniać naszych danych. W wyjątkowych sytuacjach Okręgowy Inspektorat Pracy może jednak podjąć decyzję o rozpatrzeniu anonimowej skargi, jeżeli rażąco są naruszane przepisy prawa pracy, np. występuje zagrożenie życia lub zdrowia pracowników, lub istnieje prawdopodobieństwo naruszenia przepisów prawa pracy przez organy lub pracowników PIP. W następstwie skargi, PIP podejmuje decyzję co do przeprowadzenia kontroli. Na podjęcie takiej decyzji PIP ma miesiąc od czasu zgłoszenia skargi. Ważne, aby pamiętać, że PIP ma obowiązek powiadomić skarżącego o wynikach kontroli.

Pozew o ustalenie stosunku pracy

Pracownik, który pracuje „na czarno" lub na podstawie umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których powinien być zawarty stosunek pracy, może wystąpić z pozwem o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Warto wiedzieć, że z warunkami charakterystycznymi dla stosunku pracy mamy do czynienia w sytuacji, gdy **pracownik pracuje za wynagrodzeniem na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem oraz w czasie i miejscu przez niego wyznaczonym** (art. 22 ust. Kodeksu Pracy).

PIP również ma prawo wystąpić z takim powództwem. Co ważne, należy pamiętać, że może to nawet zrobić bez naszej wiedzy czy zgody. Natomiast jedynie za naszą zgodą może wstąpić do postępowania przed sądem w tej sprawie. Poniżej publikujemy taki wzór skargi do PIP.

[miejscowość i data]
Okręgowy Inspektorat Pracy
[dane adresowe OIP]
[imię i nazwisko pracownika/pracownicy składającej skargę]
[Adres do korespondencji]

SKARGA

Niniejszym składam skargę na pracodawcę [uzupełnić dane pracodawcy – nazwa firmy, adres, nr KRS lub REGON/NIP]

W powyższej firmie zostałem/am zatrudniony/a na stanowisku [podać stanowisko]. Pracę rozpocząłem/ęłam dnia [wpisać datę rozpoczęcia pracy]. Mimo zatrudniania mnie w warunkach świadczenia pracy określonych w art. 22 § 1 k.p. nie została zawarta ze mną umowa o pracę. Pracuję na umowie zlecenie/o dzieło (lub na czarno) [niepotrzebne usunąć]

W związku z powyższym wnoszę o przeprowadzenie przez Inspektora Pracy kontroli w przedmiotowej firmie w zakresie legalności zatrudnienia.

W związku z zastrzeżeniem z art. 44. ust. 3 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy nie wyrażam zgody na ujawnienie informacji, że kontrola jest przeprowadzana z związku ze złożoną przeze mnie skargą.

Podpis pracownika/cy

28 kwietnia – Międzynarodowy Dzień Pamięci Ofiar Wypadków Przy Pracy

Każdego roku wypadkom przy pracy ulega ponad 85.000 osób. Prawie 300 umiera.

Ich zyski, nasze życie.



Ponad Granicami

Inicjatywa Pracownicza od początku swojego istnienia promuje wartości i idee sprzeczne z nacjonalistycznym postrzeganiem rzeczywistości: staramy się podkreślać jak ważna jest solidarność wszystkich pracowników i pracownic ponad podziałami oraz promować międzynarodową współpracę związków zawodowych i organizacji pracowniczych. Nasz sprzeciw wobec nacjonalizmu wyrażamy wprost w Załączniku do Uchwały nr 13/2015 IX Krajowego Zjazdu Delegatów OZZ „Inicjatywa Pracownicza" z dn. 14 marca 2015 r. „Nasza strategia działania: (...)Odcinamy się od wszelkich idei, organizacji i inicjatyw o charakterze rasistowskim, szowinistycznym, seksitowskim czy homofobicznym. Związek zawodowy jest organizacją wszystkich pracowników i pracownic, a naszymi przeciwnikami jest kapitał i państwo, a nie inni pracownicy i pracownice".

Zdajemy sobie jednak sprawę z tego, że same deklaracje nie wystarczą. Nacjonalistycznej ofensywie na ulicach i w polityce musimy przeciwstawić radykalny, klasowy ruch pracowniczy, w którym znajdzie się miejsce dla wszystkich pracowników i pracownic, bez względu na pochodzenie, wyznanie, płeć czy orientację seksualną. Nie uda nam się to jednak, jeśli ograniczymy się jedynie do krytyki nacjonalistycznych sloganów i propagandy.

Musimy zmienić także społeczne i ekonomiczne warunki, które pomagają rosnąć w siłę nacjonalistom. Neoliberalna polityka prowadzona na całym świecie od lat. 80. przyniosła obecnie efekty w postaci największego kryzysu gospodarczego od czasów Wielkiej Depresji z lat 30. XX wieku. Za kryzys ten płacimy my – pracownicy i pracownice – zwalniani z pracy, zmuszani do kolejnych nadgodzin, zatrudniani na umowach cywilnoprawnych. Nie płacą za niego natomiast politycy, bankierzy, właściciele firm i członkowie Rad Nadzorczych. Ta skrajna niesprawiedliwość budzi gniew nie tylko w Polsce i nie tylko tu żerują na niej nacjonaliści, rasiści i szowiniści. Musimy więc nie tylko zwalczać symptomy kryzysu, ale i jego korzenie – i to wspólnie z organizacjami pracowniczymi i związkami z innych państw. Pracownicza solidarność przeciwko nacjonalistom i kapitalistycznemu kryzysowi musi być tak globalna, jak globalny jest kapitalizm!

PONAD GRANICAMI

Paryż, Aleppo, Bagdad – ich wojny, na których my giniemy!

Ostatni rok nie był szczególnie udany. Ataki w Paryżu, tysiące migrantów na Morzu Śródziemnym, próbujących uciec przed wojną i biedą, napięcia w relacjach NATO – Rosja, stan wyjątkowy we Francji i Belgii, rządowe zapowiedzi kolejnych cięć socjalnych w Wielkiej Brytanii. O co w tym chodzi?

Przyczyną nie jest religia i nie chodzi tu tylko o ropę

Od kiedy Wielka Brytania i Francja stały się państwami kolonialnymi, każdy duży kraj i korporacja chciał mieć swój kawałek roponośnego tortu na Bliskim Wschodzie. Aby wyciąć z niego zgniły fragment dla siebie, polityczni i wojskowi przywódcy zabijali tysiące ludzi. To samo dzieje się dzisiaj i podobnie można wytłumaczyć wojny w Zatoce Perskiej z lat 1991 i 2003. Od 2008 r. globalna gospodarka uległa poważnemu załamaniu, a w wielu krajach ruchy społeczne zaczęły kontestować władze – 1 % najbogatszych, rządy i wielki biznes – oraz jej jawną korupcję. W latach 2010–11 ruch Occupy zjednoczył ludzi okupujących place w USA, Hiszpanii, Tunisie, Aleppo, Kairze i w Stambule. Krzyczeli: „Dość tego, chcemy sprawiedliwego społeczeństwa", „Żadnej korupcji, żadnych cięć". Rządy brutalnie tłumiły te protesty. Gaz i armatki wodne stały się częstym widokiem w wiadomościach. Państwa ze Wchodu i Zachodu udzielały sobie wzajemnej pomocy. USA wysyłały gaz łzawiący egipskiemu wojsku, aby mogło represjonować protestujących na placu Tahrir, a rząd Wielkiej Brytanii szkolił grecką policję w kontrolowaniu tłumu na ulicy. Państwowe represje w Syrii doprowadziły do wojny domowej. Rozbicie ruchów „na rzecz sprawiedliwego społeczeństwa" przyczyniło się do wzmocnienia religijnego fundamentalizmu, w myśl, iż, „jeśli nie mamy już przyszłości na ziemi, to pozostaje nam tylko niebo". ISIS i inne organizacje religijne, które walczą o władzę, chcą odizolować „muzułmanów". W tym celu zakładają pasy samobójców biednym chłopakom z przedmieść, aby wysadzali innych biednych i „niewinnych". Liczą na to, że islamofobia spowoduje polaryzację społeczeństwa, co przysporzy im zwolenników.

Ich system jest w kryzysie. Wojna i (anty) terroryzm pozwalają im utrzymywać władzę za pomocą strachu

Od czasu wybuchu kryzysu w 2008 r. władze dążyły do utrwalania swojego systemu osiągania zysków kosztem wszystkich innych. Pompują pieniądze w firmy i banki, a biednym bezrobotnym bądź tym, którzy są zatrudnieni, nie oferują nic poza zamrożeniem płac i cięciem zabezpieczeń społecznych. To wszystko w czasie, kiedy nowe technologie i wiedza mogą umożliwić każdej jednostce żyjącej na Ziemi godziwe życie. Władze w poszczególnych państwach stoją przed wzrostem niepokojów na lokalnym gruncie. Jedynym sposobem, aby przykuć nas do rządzonych przez nich państw, jest strach i wojna. Obie strony obecnej wojny – przywódcy islamscy i przywódcy Francji, Turcji, Wielkiej Brytanii itd. – chcą, abyśmy żyli w strachu. Europejskie władze starają się wykorzystać przeciwko nam ataki podobne do tych, które miały miejsce w Paryżu, jak i „kryzys uchodźczy".

Nie wierz władzy!

Kiedy szaleją wojna i (anty) terroryzm, nie możemy wierzyć żadnemu państwu narodowemu, przywódcom religijnym czy biznesmenom, ponieważ to oni do nich doprowadzili! Ten mechanizm obrazuje garść przykładów. Władze USA wspierały talibów w latach 80., a rodziny Busha i Bin Ladena robiły wspólne interesy niedługo przed tym, jak Bin Laden stał się wrogiem publicznym numer jeden. Obecnie tureckie władze dołączyły do NATO i powinny walczyć przeciwko ISIS, lecz równocześnie zarabiają krocie, kupując od niego tanią ropę. Władze i przemysł zbrojeniowy Wielkiej Brytanii sprzedają rakiety saudyjskiej armii, a miliarderzy z Arabii Saudyjskiej wspierają islamskich bojowników, takich jak ISIS. Tak podczas wojen w Zatoce Perskiej z 1991 i 2003 r., jak i obecne działania NATO i Rosji są źródłem przyszłych ataków terrorystycznych. Podczas ostatnich trzech miesięcy 2015 r. rosyjskie bomby zabiły 2 tys. cywilów. Nie chcemy zbierać się pod francuską flagą, pod którą zabijano tysiące ludzi, aby utrzymać francuskie kolonie w Algierii i innych krajach.

Ciągły stan wyjątkowy: nie wpadajmy w paranoję, kiedy oni chcą nas dopaść!

Po paryskich atakach Francja i Belgia próbowały wprowadzić stan wyjątkowy, co wiązało się z zakazem zgromadzeń publicznych. W Belgii, wbrew polityce państwa, zaplanowane strajki przeciwko cięciom w sferze publicznej doszły jednak do skutku. We Francji ludzie kontynuowali demonstracje na rzecz praw uchodźców i migrantów, a także przeciwko dewastacji środowiska. Widzimy jak inwigilacja i inne „antyterrorystyczne" środki są powoli rozszerzane, aby służyły powstrzymywaniu niepokoju wśród biednych. Przejawia się to w „czarnych listach" z nazwiskami pracowników czy też w drobniejszych sprawach, takich jak przypadek pracownika Lidla, który został zwolniony po umieszczeniu na portalu społecznościowym krytycznych komentarzy o sklepie.

Wykorzystywanie „uchodźców", aby wytłumaczyć kryzys mieszkaniowy, kryzys służby zdrowia, niskie płace i powodzie w Kumbrii.

Uchodźcy to ludzie, którzy nie chcą walczyć i umierać za Assada, ISIS czy innych walczących o władzę dyktatorów. Zamiast stać się zabójcami, być zabitymi lub umrzeć z głodu, starają się uciec. My zrobilibyśmy to samo, dlatego powinniśmy ich wspierać. Państwa starają się ich wykorzystać w celu wywarcia presji na nas: „Będą nas sporo kosztować", „Będą pracować za grosze". W Niemczech w cieniu politycznego spektaklu „powitania" uchodźców, związek pracodawców (kierowany przez oszustów z Volkswagena) żąda obniżenia płacy minimalnej, aby można „utrzymać" uchodźców. „Kryzys uchodźczy" stał się zasłoną dymną, dzięki której państwa mogą nadal pogarszać warunki pracy i życia. W Wielkiej Brytanii planuje się ograniczyć dostępność zasiłków dla bezrobotnych i dodatków mieszkaniowych, mają przysługiwać tylko osobom posiadającym brytyjskie obywatelstwo w wieku powyżej 25 lat, równocześnie ogranicza się dostęp do tzw. dodatku do przychodów dla osób pracujących (*Working Tax Credit*).

Może to brzmi jak stara płyta, ale: proletariusze wszystkich krajów łączcie się!

Nie możemy kręcić sznura na samych siebie. Niech się wynoszą ze swoją narodową i religijną propagandą! Musimy złamać bariery w miejscach naszego zamieszkania i tam, gdzie pracujemy. Nastąpi to wtedy, kiedy biedni zaczną ze sobą współpracować i spotykać się w pracy czy gdziekolwiek indziej. Zwykła codzienna solidarność pomiędzy tymi, którzy muszą sprzedawać swoje ręce i rozum za pieniądze i walczyć o przetrwanie. Walczmy o wyższe płace i wolność dla wszystkich, aby uniemożliwić szefom i państwu stworzenie „czarnego rynku pracy" dla nowych migrantów (utrzymywanego dzięki przypadkowym policyjnym nalotom!) Nie zgodzimy się na ich reżim podwyższonego bezpieczeństwa i minimalnych płac ani na ich kontrakty zerogodzinowe! Możemy walczyć na rzecz lepszego społeczeństwa bez wyzysku, spadków na giełdzie i podejrzanych ładunków! Bez szariatu! Bez prawa i porządku państwa policyjnego!•



Fot. Justyna Chmielewska

PONAD GRANICAMI

W Oslo migranci założyli związek zawodowy



Wspólnie z innymi migrantami zarobkowymi, Polacy pracujący w Norwegii przy obsłudze imprez masowych założyli związek zawodowy

Czym zajmują się pracownicy obsługi technicznej imprez w Oslo?

Nasza praca polega na kompleksowej obsłudze wszelkiego rodzaju występów, koncertów, spektakli, pokazów, ale też konferencji, gal, TV show itp. Zajmujemy się budową scen, podestów, widowni, zadaszeń, namiotów, zaplecza sanitarnego. Ponadto instalujemy nagłośnienie i oświetlenie. Ustawiamy sprzęt muzyków, scenografie, ale też toalety, barierki, płoty. Jesteśmy odpowiedzialni za logistykę całego sprzętu. Wiąże się to z jego załadunkiem w magazynie i rozładunkiem w wyznaczonym miejscu. Prowadzimy ciężarówki, operujemxy wózkami widłowymi, podnośnikami. Pracujemy na wysokości, budując rusztowania, sceny, wierze itd., a także obsługujemy światła, jak również jesteśmy „miękką" ochroną podczas trwania występów.

Jak wyglądają warunki zatrudnienia?

Pracownicy, w większości firm z tej branży, mają umowy na czas określony. To sprawia, że gdy zaczynasz walczyć o swoje, firma, która działa jak agencja pracy, nawet nie musi wszczynać procedury zwolnienia. Po prostu przestajesz otrzymywać oferty przez kolejne dni. Jeżeli jesteś gotowy do pracy, to logujesz się na stronie firmy. Zazwyczaj bywa więcej chętnych niż miejsc do obsadzenia. Same kryteria przydziału pracy są niejawne. Wobec tego ludzie samemu się dyscyplinują, gdyż nigdy nie wiedzą, czy będą pracowali następnego dnia, jeżeli poprzedniego nie wykazali się wystarczającym zaangażowaniem. Inne firmy z branży działają na tych samych zasadach. Rzadko kiedy imprezy trwające kilka dni obstawiane są w całości przez te same osoby. Niektórzy pracują dla kilku agencji naraz. W sezonie wiosenno-letnim ludzie miesiącami są zajęci pracą, śpią po kilka godzin na dobę.

Czy obsługujący imprezy to jednorodna grupa pracowników?

Stanowiska techników (dźwięku, światła, scen itp.) obsadzają głównie młodzi i w średnim wieku Norwedzy i inni Skandynawowie. Szeregowi pracownicy, czyli ci, którzy wykonują pracę fizyczną, głównie związaną z załadunkiem i budową konstrukcji, to zwykle pochodzący z różnych krajów Afrykanie, Brytyjczycy, Francuzi, Hiszpanie, Niemcy, Polacy i Szwedzi. Ludzie czasami zatrudniają się w różnych agencjach, ale większość z nas pracuje dla Oslo Kru, gdyż na lokalnym rynku to niemal monopolista. Z tą firmą związane jest z około 400 osób. Rotacja pracowników jest dość szybka, do tego praca ma charakter sezonowy. Sporo ludzi przechodzi dłuższe przerwy w zatrudnieniu związane z podróżami czy podejmowaniem innych prac. Większość zatrudnionych to młodzi ludzie, po części związani ze środowiskami wolnościowymi i skłoterskimi. Druga grupa to osoby po czterdziestce. Te z kilkuletnim doświadczeniem pracują na wysokości lub operują wózkami widłowymi, jeżdżą ciężarówkami. Oslo Kru to sfeminizowana firma, co dziwi ekipy przyjeżdżające z „produkcjami" z zagranicy. Jakieś 50% z nas to kobiety, więc w odróżnieniu od większości branży nie pojawia się u nas problem z *machismo*. Firma, jak i przede wszystkim załoga, są wyczulone na przejawy rasizmu, ksenofobii czy seksizmu. Po jednym głupim komentarzu się wylatuje. W 90% pracownikami agencji są imigranci, do tego dochodzi ok. 5% Norwegów spoza Oslo. Bywa, że z każdą kolejną falą migrantów ludzie zastanawiają się, czy sytuacja na rynku pracy ulegnie zmianie i czy trzeba będzie konkurować o pracę z Hiszpanami tak jak wczoraj z łotewskimi Rosjanami, czy obecnie z Syryjczykami. Ostatecznie okazuje się, że tych ludzi nie przybywa tak wiele. Nowi przybysze sami w sobie są bardzo interesujący. Mają do przekazania sporo ze swojej kultury. Czasami występowały problemy, gdy brygadzistką była dziewczyna i chłopacy musieli jej słuchać. Raz dotyczyło to grupy pracowników z Pakistanu, innym razem chłopaka z Senegalu, ale również Polacy czasami mają z tym problem. Myślę jednak, że na względnie pozytywne stosunki pomiędzy imigrantami w naszej firmie wpływa fakt, że większość z nas przebywała kiedyś w różnych stronach świata i stykaliśmy się z innymi kulturami. Połowa z nas zamieszkuje w imigranckiej dzielnicy, która jest w dużym stopniu zaludniona przez muzułmanów i czujemy się tam dobrze. Pewnego razu z pracy zrezygnował Albańczyk, który nie rozumiał, że pomimo dużego zaangażowania w pracę nie awansował. Nie wiedział, że tutaj jest większe nastawienia na równość pomiędzy pracownikami. Dla niego słabe jednostki powinny przegrywać w wyścigu szczurów, który on sam sobie organizował.

Czyli pomiędzy pracownikami nie występują konflikty np. wynikające z różnic kulturowych?

Jeżeli mają miejsce, to raczej sporadycznie. Niemniej większość z nas jest niedoinformowana co do możliwości uzyskiwania ofert pracy przez agencję. To cały czas budzi niepokój. W trakcie pracy i poza nią stałym tematem rozmów jest – kto i kiedy pracuje bądź ma wolne. Atmosfera niepewności, brak możliwości zaplanowania czasu w ciągu jednego czy dwóch dni, wyczekiwanie na pojawiające się oferty „dniówek", różne godziny pracy w nocy czy też w dzień i w różnych lokalizacjach, wciąż zmieniający się współpracownicy – to wszystko wywołuje stres. Dla wielu taki stan jest przyczyną snucia spekulacji, podejrzeń czy powtarzania plotek. Taka niepewność powoduje, że pomiędzy szefostwem i pracownikami wciąż tli się konflikt. Zdarzają się przypadki indywidualnych gwałtownych wybuchów niezadowolenia, po których niektórzy już nie wracają do pracy. Bardziej znaczące są jednak konflikty, w które angażuje się kilka osób. Dotyczą one np. jakości czy braku posiłków w pracy. Wegetarianom po latach udało się doprowadzić do tego, że zawsze jest coś dla nich przygotowywane. Obecnie zyskują na tym również muzułmanie, kiedy nie mają pewności co do pochodzenia serwowanego mięsa. Trzy lata temu większość zatrudnionych odmówiła współpracy z jedną z głównych firm organizujących imprezy z powodu złego zachowania jej kierownictwa i braku wody do picia podczas pracy. Ostatnio zdarzyło się, że ktoś odmówił obsługi wózka widłowego, gdyż nie miał do niej uprawnień.

Dlaczego założyliście związek Oslo Black Shakle/ SAC Norway?

Chcemy bardziej stabilnych form zatrudnienia i to jeden z powodów. Przy obecnej formie zatrudnienia nie mamy np. ubezpieczenia, a wypadki w pracy zdarzają się często. Chcemy wyższych płac i wprowadzenia układu zbiorowego, który określiłby minimalne stawki dla całej branży. Chcemy jasnych kryteriów przydziału pracy, gdyż różne zadania wiążą się z różnymi stawkami czy intensywnością pracy. Czasami praca trwa godzinę lub dwie a zarabia się całą dniówkę, w innych wypadkach praca trwa cały dzień. Warunki uzyskania szkolenia związanego z kwalifikacjami również powinny być przewidywalne. Ludzie zwykli sobie radzić z tymi problemami w sposób indywidualny, a nie grupowo. Ponadto norweski model związkowy w dużym stopniu opiera się na klientelizmie i dominującej konfederacji związków zawodowych – LO [*Landsorganizationen i Norge*]. Pracownicy przywykli, że gdy wstępują do związku, to nie są w nim aktywni i oczekują, że inni działacze rozwiążą ich problemy.

Na czym skupia się wasza działalność?

W swoich działaniach nie chcemy ograniczać się tylko do zakładu pracy, gdyż nasze problemy nie ograniczają się do jego ram. Spora część z nas mieszka na skłotach, w łodziach mieszkalnych, czy wynajmuje za olbrzymie pieniądze kilkumetrowe pokoje. Część szefostwa agencji sama ma taką przeszłość i otwarcie mówi, że nie potrzebujemy wyższych płac, bo mieszkając na skłotach, nie płacimy za czynsz. Skłoting stał się zatem jedną z części składowych wyzysku stosowanego przez firmę. Skłot pełni funkcję znanego z historii „czworaka". Pracujemy dla instytucji publicznych za minimalne stawki tylko dlatego, że mieszkamy na skłotach, które równocześnie te instytucje zwalczają. Staramy się więc wspierać wszystkie próby zakładania nowych komun, bo w większości mieszkają w nich osoby należące do naszego związku. Dla nas praca i miejsce zamieszkania są ze sobą blisko związane. Ostatnio prowadzimy działania zachęcające ludzi do wstępowania do związku. Walczymy o jasne rozliczanie czasu dojazdów do pracy, gdy wykonuje się ją poza Oslo. Pilnujemy czasu pracy, aby punktualnie kończyć zmiany. Udało nam się również wymusić na agencji zapewnienie kawy w trakcie przerw.

Samo powstanie związku jest już sukcesem. Ponadto udało nam się rozszerzyć działania poza ramy jednej agencji, jak również utrzymać ofensywny charakter organizacji w momencie, w którym sporo działaczy rozjechało się po świecie. Rozprowadzamy ulotki informujące, jak wspólnie organizować się w miejscu pracy. Celem jest nawiązywanie kontaktów z pracownikami podczas ich pracy, zabawy i czasu wolnego. Zorganizowaliśmy spotkanie z przedstawicielem szwedzkiego związku zawodowego SAC i zdecydowaliśmy, że staniemy się częścią jego struktury organizacyjnej. Ta decyzja ma podłoże historyczne, gdyż przez około 100 lat Norwegia i Szwecja stanowiły jedno królestwo, a ponadto Szwedzi są największą mniejszością w Norwegii. Część Polaków wcześniej pracowała w Szwecji i tam byli zrzeszeni w SAC. Ostatecznie SAC odpowiada nam również pod względem ideowym.

Wielu pracowników z naszej branży nie wierzy w powodzenie naszych działań, bo jak mówią „i tak nikt nie ma stałego zatrudnienia". Ta branża na całym świecie jest bardzo sprekaryzowana. Wiemy jednak, że w Stanach Zjednoczonych istnieje silny związek zawodowy zrzeszający obsługę techniczną imprez, a poza tym nie ma wiele podobnych organizacji. Spotkaliśmy się kiedyś z kolektywem alpinistów przemysłowych z Göteborga i utrzymujemy z nimi kontakt, ale to raczej spółdzielnia pracowników niż związek zawodowy. Już drugi rok z rzędu wprowadziliśmy osobę ze związku na stanowisko przedstawiciela załogi w zarządzie firmy. Dzięki temu mamy lepsze rozezna-



nie co do warunków pracy w przypadku kolejnych zleceń i dotyczących zmian BHP.

W sezonie wiosenno-letnim odbywamy cotygodniowe spotkania, po sezonie są one rzadsze. Jeśli jesteśmy w Oslo, to widujemy się w pracy i poza nią. Część z nas mieszka wspólnie ze sobą, na skłotach czy w łodziach na marinie. Poza spotkaniami związku nasze kontakty są więc dość bliskie.

Posiadamy także listę internetową, zamknięte forum i stronę na portalu społecznościowym sygnowaną jako sac.no. Poza tym braliśmy udział w blokadach i pikietach organizowanych przez zwolnionych pracowników portu. Zorganizowaliśmy też trzy koncerty gromadzące fundusz związkowy. Uczestniczyliśmy w pikietach w obronie skłotów, gdzie mieszkali działacze związku. Prowadzimy też rozmowy dotyczące współpracy ze związkiem branżowym pracowników filmu i teatrów należącym do LO. Utrzymujemy kontakt z organizacją związkową zrzeszającą pracowników Teatru Narodowego w Oslo.

Jakie są wasze plany na przyszłość?

Próbujemy nawiązać współpracę z ludźmi z innych firm w branży, jak też rozbudować kontakty w innych miastach czy krajach. Trasy koncertowe, przy których najczęściej pracujemy, są organizowane w całej Europie. Możemy więc bezpośrednio przekazywać informacje o naszej sytuacji innym pracownikom i np. podejmować działania solidarnościowe w kolejnych miastach na trasie. Dzięki rozwijaniu kontaktów unikamy sytuacji odgrywania roli łamistrajków, gdy praca trafia się nam ze względu na konflikt z inną grupą pracowników. Jesteśmy też w kontakcie ze szwedzkim SAC, polską Inicjatywą Pracowniczą, Francuskim CNT-AIT. Chcemy odwiedzić Islandzkie IWW oraz spotkać się z pracownikami obsługującymi imprezy w Helsinkach. Nasze międzynarodowe pochodzenie wpływa na łatwość porozumiewania się z innymi.

Podczas pracy nasi działacze noszą związkowe koszulki, czy kaski z symbolami związku. Próbujemy organizować gastronomię, kierowców tirów i pracownice przedszkoli. Niemniej większość aktywnych uczestników związku woli się na razie ograniczyć tylko do branży pracowników przemysłu rozrywkowego. To ogranicza nas, jeśli chodzi o oddziaływanie na lokalne środowisko wolnościowe, gdyż tylko część z niego pracuje w naszej branży. Nie zmienia to jednak faktu, że występuje tu zapotrzebowanie na niezależne i aktywne środowisko związkowe. Cały czas szukamy sposobów łączenia problemów dotyczących pracy z innymi aspektami naszego życia.•

Kontakt do Oslo Black Shakle/SAC Norway: **sac.no@interia.eu**

PONAD GRANICAMI

Ponad granicami!

Ukraińcy w Polsce w ramach programu pracy tymczasowej dla migrantów

MARIA BURZA

W systemie wolnorynkowym, towary i usługi mogą swobodnie przekraczać granice. Kiedy jednak chodzi o przemieszczanie się pracowników, to biznes zarzuca swoje „wolnościowe" ideały i wykorzystuje państwo, aby narzucać sztywne regulacje rynku pracy. Państwa określają status pobytu, budują mury i obozy dla uchodźców, podsycają szowinizm narodowy i sięgają po inne sposoby dzielenia ludzi. Dla szefów i polityków największym zagrożeniem są pracownicy walczący o swoją godność niezależnie od swojej narodowości. Dążą więc do rozbijania ich siły poprzez tworzenie podziałów, wykorzystując przy tym różnice narodowe. W Polsce służy temu między innymi rządowy program pracy tymczasowej dla migrantów. Między styczniem a wrześniem 2015 r., czyli w szczytowym okresie zeszłorocznej nagonki na migrantów, polscy przedsiębiorcy, a w szczególności agencje pośrednictwa pracy, złożyli 410 808 wniosków o pozwolenie na tymczasowe zatrudnienie migrantów zarobkowych, głównie z Ukrainy[1].

Program pracy tymczasowej dla migrantów, uruchomiony przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej dzięki ustawom z lat 2006–2011, powstał na zapotrzebowanie biznesu, który domagał się dostępu do taniej siły roboczej ze wschodu i południa. Od 2007 r. program objął kilkaset tysięcy migrantów zarobkowych z Białorusi, Rosji, Ukrainy, Mołdawii i Gruzji[2]. Podstawą pozwolenia na pracę w ramach programu jest oświadczenie składane przez polską firmę w urzędzie pracy o zamiarze zatrudnienia cudzoziemcy. Na jego podstawie migrant uzyskuje wizę w konsulacie RP w swoim ojczystym kraju, pozwalającą na pobyt przez (maksymalnie) 180 dni w Polsce. Wizę można wykorzystać w ciągu 12 miesięcy. W tym trybie uproszczonego zatrudnienia nie ma konieczności uzyskania osobnego zezwolenia na pracę. Spośród oświadczeń złożonych w warszawskim Urzędzie Pracy w pierwszym półroczu 2015 r. (54 634 oświadczeń) 96,7% stanowiły zgłoszenia pracowników z Ukrainy, co jest przejawem ogólnokrajowej tendencji.

Praca na czarno i długi

Migranci zatrudniani na warunkach tymczasowych są pod pewnymi względami bardziej atrakcyjni dla przedsiębiorców niż lokalna siła robocza. Po pierwsze zatrudnieni są oni na czas określony, po drugie ich czas pobytu w kraju również jest określony. Ponadto program pracy „na oświadczenie" zakłada, że szefowie bez żadnych konsekwencji mogą przerwać umowę z pracownikami. Oni natomiast nie mają prawa zmiany pracy wedle własnej woli i nie mogą brać udziału w sporach zbiorowych czy w ramach protestu wstrzymywać się od pracy. W istocie, tymczasowym pracownikom z zagranicy nie przysługują prawa związane z działalnością związkową. Czasowy status pobytu i wynikająca z niego konieczność powrotu do ojczyzny ułatwiają również izolowanie pracowników z zagranicy od lokalnych pracowników, utrudniając wspólne kontakty, które są podstawą walki o poprawę położenia.

Z danych warszawskiego Urzędu Pracy wynika, że większość migrantów zarobkowych z Ukrainy to mężczyźni w wieku 26–40 lat. Zarobione pieniądze wysyłają do ojczyzny, gdzie ich żony i matki utrzymują gospodarstwa domowe. Polski biznes i państwo ograniczają w ten sposób koszty opieki nad kolejnym pokoleniem pracowników, gdyż nie mają żadnych zobowiązań wobec rodzin pracowników migrantów. Ograniczają również koszty związane z zapewnieniem warunków reprodukcji siły roboczej w wymiarze codziennym. Przykładowo, nasz kolega z Ukrainy – Vasyl, z powodu 12–godzinnych zmian pracy na budowie, doznał kontuzji stopy. Ponieważ był zatrudniony na czarno, musiał opłacić swoje leczenie na Ukrainie. Kiedy doszedł do zdrowia, powrócił do Polski. Dopóki społeczne zabezpieczenia dla migrantów są świadczone tylko w ich kraju pochodzenia, to polscy szefowie nie muszą odpowiadać, chociażby za zabezpieczenie potrzeb edukacyjnych, zdrowotnych i mieszkaniowych. Wówczas sami pracownicy na własny koszt utrzymują czy polepszają swoją zdolność do pracy, dzięki której powstają zyski zagarniane przez polskich przedsiębiorców.

Ukraińcy, tacy jak Vasyl, dosłownie budują Polskę. Według danych UP, w latach 2013–2015 dominującą branżą, w której poszukiwano tymczasowych pracowników migrantów, było budownictwo. Nie bez znaczenia jest fakt, że branża ta jest jedną z najmniej uzwiązkowionych. Największy popyt na migrancką siłę roboczą występuje tam, gdzie pracownicy mają najsłabszą siłę w starciu z tymi, którzy ich zatrudniają. Tym samym szefowie, posiadając dostęp do licznej grupy pracowników pozbawionych podstawowej ochrony, mają wolną rękę pod względem narzucania warunków pracy i płacy. Sytuacja ta sprzyja pogorszeniu położenia ogółu pracowników, niezależnie od tego czy są Polakami, czy też Ukraińcami. Sprzyja to również narastaniu pomiędzy obiema grupami wrogości na tle narodowościowym, która często jest wzmacniana przez szefostwo i polityków.

Globalny łańcuch wyzysku migrantów

Program pracy tymczasowej dla migrantów umożliwia również osiąganie zysków przez wszelkiego rodzaju pośredników. Wśród podmiotów składających oświadczenia w Urzędach Pracy przodują agencje pracy. Niektóre z nich w 2015 r. złożyły nawet tysiąc oświadczeń. Ciężko jednak znaleźć migranta pracującego w zakładzie, który wydał mu oświadczenie. Relacje ukraińskich pracowników potwierdzają, że po przyjeździe do Polski najczęściej są zatrudniani na czarno w innym miejscu, niż to wskazane w ich oświadczeniu. Często zdarza się, że agencje pobierają opłaty od migrantów za każdy etap procesu legalizacji ich pobytu i zatrudnienia, poczynając od samego oświadczenia (250 – 400 zł), do zabezpieczenia miejsca w kolejce o wizę w konsulacie RP (200 zł), po łóżko w hostelu pracowniczym należącym do agencji (ok. 450 zł miesięcznie w Warszawie, w pokoju sześcioosobowym). Po czym oferują im pracę w innym, niż wcześniej wskazany, zakładzie. Przy bieżących płacach (wg danych UP, średnia miesięczna płaca brutto Ukraińców w 2014 r. wynosiła 1 685 zł), wszystkie te opłaty nierzadko wprowadzają ludzi w stan zadłużenia, zmuszając ich w pierwszej kolejności do odpracowywania agencyjnych długów. Póki agencja lub nowy pracodawca nie zgodzą się złożyć wniosku o zezwolenie na pracę, lub nowego oświadczenia (co wiąże się z ponownymi kosztami), migranci pracują bez odpowiednich dokumentów jako „nielegalni" pracownicy, co – przy wykryciu – może prowadzić do ich deportacji. Nie zmienia to faktu, że co sześć miesięcy trzeba opłacić obowiązkowy wyjazd z Polski, a powrót wiąże się z ponownym rozpoczęciem i opłaceniem całego procesu. Pracownicy z Ukrainy twierdzą, że na przyjazd do pracy w Polsce wydają co najmniej dwie miesięczne pensje. Nierzadko zaciągają oni kredyt lub zapożyczają się u krewnych.

1 stycznia 2016 r. na Ukrainie weszła w życie umowa DCFTA (o pogłębionej i całościowej strefie wolnego handlu z UE). W tym układzie, Polska stanowi strefę buforową pomiędzy największym rynkiem w regionie a Ukrainą, co nasuwa analogię z NAFTA (umową o wolnym handlu między Stanami Zjednoczonymi, Kanadą i Meksykiem), w której konsekwencji strefą buforową stał się północny Meksyk. Wprowadzona w życie w 1994 r., NAFTA nie zawiera gwarancji swobody działalności związków zawodowych, nie określa minimalnego poziomu płac lub gwarancji dla wysiedlonych pracowników. W rezultacie tej umowy siła robocza we wszystkich trzech krajach członkowskich doświadczyła spadków płac, podczas gdy równocześnie nastąpił poważny wzrost zysków korporacji (w 1997 r. do 300%)[3]. NAFTA spowodowała, że Stany Zjednoczone praktycznie uzależniły od siebie cały handel Meksyku. Przykładowo otwarcie go na amerykańską kukurydzę, zrujnowało lokalnych producentów. W latach 1994–2004 ponad 1,3 mln drobnych gospodarstw rolnych zbankrutowało z powodu importu amerykańskiego ziarna. Szacunki wskazują, że w najbliższych dekadach z powodu NAFTA, aż 15 mln rolników będzie zmuszonych opuścić swoje gospodarstwa. Większość z nich będzie zmuszona szukać pracy na północy Meksyku. Zmiany związane z NAFTA były przyczyną wybuchu powstania Zapatystów na południu Meksyku w 1994 r.[4]

Wysuwając wnioski z powyższych doświadczeń, można przewidywać, że umowa DCFTA doprowadzi do opuszczenia przez wielu Ukraińców swoich gospodarstw rolnych i skaże ich na emigrację zarobkową również do naszego kraju. W czasie niespełna dekady, polski program pracy tymczasowej dla migrantów, doprowadził do powstania czegoś na kształt systemu kastowego, w którym ukraińscy migranci znajdują się na samym dole drabiny pracowniczej. Na budowach, w zakładach przetwórstwa mięsnego czy w warszawskich biurach i apartamentach – wszędzie migranci pracują na gorszych warunkach niż Polacy. Z roku na rok problem migracji narasta. W połowie stycznia bieżącego roku grupa polskich szowinistów zaatakowała hotel robotniczy w Kutnie. Pobiła grupę ukraińskich pracowników, a Ukrainki obrzuciła kamieniami, na ścianach hotelu napisała „Polska dla Polaków". Znamiennie, że podobnych ataków nie doświadczają szefowie zakładu w okolicznej specjalnej strefie ekonomicznej, którzy zatrudnili zaatakowanych pracowników za połowę stawki, powodując tym samym pogorszenie warunków pracy wszystkich niezależnie od obywatelstwa. Za niskie płace i złe warunki pracy odpowiadają szefowie, a nie migranci zarobkowi, którzy tak jak polscy pracownicy, żeby przeżyć, muszą codziennie walczyć z wyzyskiem.•

---

1. Ryło, Piotr. 2015 r. ***Warszawski Rynek Pracy, sprawozdanie z zatrudniania cudzoziemców***, opracowanie dla Urzędu Pracy.
2. W 2014 r. w całym kraju zarejestrowanych w UP zostało 387 396 oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcy, w 2013 r. – 235 616, w 2012 r. – 243 736, a w 2011 r. – 259 777 (Ryło: 2015). Liczby przyjeżdżających pracowników wzrosły na przełomie ostatnich dwóch lat przypuszczalnie z powodu toczącej się wojny w Ukrainie.
3. Chacón, Justin Akers and Davis, Mike. 2006. ***No One Is Illegal***. Haymarket Books. Str. 115–122
4. Tamże.

PUBLICYSTYKA

Budowlanka i Amazon: różne branże, warunki pracy takie same

Skandaliczne warunki pracy i niskie zarobki to nie wszystko, co łączy pracowników Amazona i osoby zatrudnione w branży budowlanej. Wspólnym mianownikiem jest przede wszystkim solidarność w walce i opór

Od momentu powstania magazynu Amazona pod Poznaniem w 2014 r. wciąż dowiadujemy się o kolejnych przejawach konfliktu dyrekcji zakładu z jego pracownikami. Ostatnią jego odsłoną jest zerwanie przez firmę mediacji z OZZIP w ramach toczonego sporu zbiorowego. Pracownicy Amazona pod Poznaniem już nie raz pokazali, że potrafią się wspólnie zorganizować, co pokazał strajk włoski w czerwcu 2015 r., podjęty m.in. w geście solidarności ze strajkującymi pracownikami niemieckich magazynów firmy. Wówczas wyzysk stosowany przez międzynarodową korporację spowodował, że jej pracownicy połączyli się ponad granicami w dążeniach do poprawy swojego położenia. Spodziewamy się więc, że zerwanie przez Amazona mediacji nie zostanie bez odpowiedzi ze strony pracowników zatrudnionych w nim na stałe i przez agencje.

Logistyka i budownictwo mają ze sobą wiele wspólnego

To, co dzieje się w podpoznańskich magazynach, jest dla nas o tyle ważne, iż może stanowić naukę dla innych pracowników. Sami zadajemy sobie pytanie, czy walka toczona w Amazonie może przenieść się do innych zakładów lub branż jak np. budownictwo. Wbrew pozorom logistyka i budownictwo mają ze sobą wiele wspólnego.

W obu gałęziach gospodarki pogarszanie warunków pracy i płacy jest na porządku dziennym. Jeżeli chodzi o formę zatrudnienia, to większość pracujących w polskim Amazonie nie może liczyć na nic lepszego niż umowa śmieciowa na kilka tygodni lub miesięcy. Formalnie pracownicy magazynowi pracują dla agencji pracy tymczasowej, takich jak: Adecco, Manpower i Randstad. W rzeczywistości jednak te firmy są nieodłączną częścią łańcucha wyzysku organizowanego przez samego Amazona. Należy je zatem traktować jako element składowy jednej korporacji. Dzięki agencjom korporacja stosuje strategię zatrudnienia pracowników na krótki okres tak, aby nie nawiązywali oni między sobą trwalszych więzi przyjaźni czy wsparcia. Szybką rotację dopełnia polityka celowego zatrudniania zbyt dużej liczby pracowników w stosunku do wymogów procesu produkcji. Taki nadmiar siły roboczej służy wywieraniu presji na wszystkich zatrudnionych. Ci, którzy nie zdołają podjąć rywalizacji z innymi o realizację zadań lub sprostać rosnącym normom są szybko zwalniani. Nadmierna liczba zatrudnionych pozwala także uniknąć braków kadrowych przy zachowaniu wysokiej wydajności pracy całej zmiany.

Jeśli chodzi o pracę na budowach, to robotnicy konkurują między sobą stawkami za wykonanie określonego zlecenia. Inwestorzy przyjmują w tym układzie rolę organizatorów licytacji w dół, czyli o jak najniższą stawkę za wykonanie zlecenia. Dodatkowo tylko oni znają stawki oferowane przez poszczególne brygady, co podbija konkurencję między nimi. Jako że praca na budowie organizowana jest na zasadzie zleceń na pojedynczy projekt to niemal w ogóle nie zatrudnia się pracowników na stałe, wyjątek mogą tu stanowić największe firmy budowlane w Polsce. Masowo natomiast przyjmuje się ludzi do pracy na czarno, a w najlepszym razie zatrudnienia się poprzez mniej lub bardziej pewnych pośredników, którzy zmuszają pracowników do prowadzenia własnej działalności gospodarczej (samozatrudnienie).

Walka o normalność

Łańcuchy złożone z podwykonawców, pośredników czy agencji pracy służą pogarszaniu warunków pracy i łamaniu praw pracowniczych. Dotyczy to w równym stopniu branży logistycznej jak budowlanej. Stały etat i związany z nim płatny urlop, ubezpieczenie zdrowotne, składka emerytalna czy odprawa po zwolnieniu zaczęły być w ostatnich latach luksusem. Obecnie o to, co powinno być podstawowymi prawami, miliony pracowników muszą na nowo walczyć.

Walka dotyczy również terminowego otrzymywania płacy za wykonywaną pracę. Zatrudnieni bezpośrednio przez Amazona i podległe mu agencje wciąż uskarżają się na niejasny system naliczania płac. W listopadzie 2015 r. znacznej części pracowników Adecco obcięto płace pod pretekstem nieobecności czy urlopów, które w rzeczywistości nie miały miejsca. Jeżeli chodzi o dodatkowo płatne nadgodziny, to zasady ich naliczania również są niejasne. Tymczasem w przypadku branży budowlanej dodatek za nadgodziny jest uznawany przez szefów za relikt przeszłości, co można traktować jako ich wkład w walkę z „komuną". Do tego dochodzi częsta praktyka niewypłacania należnego wynagrodzenia – pracownicy nie dostają należnych pieniędzy nawet przez kilka miesięcy. Trudno to zwalczać, szczególnie w przypadku osób pracujących na czarno. Za godzinę pracy w Amazonie należy się obecnie 10 zł netto. Przykładowo, jeśli chodzi o operatorów żurawi wieżowych, to stawka oferowana w Warszawie często wynosi 17 zł na godzinę. W warunkach pracy na czarno lub samozatrudnienia trzeba odjąć od tego wydatki na urlop, opiekę medyczną i składkę emerytalną. W związku z tym realna wysokość płacy operatora jest zbliżona do pracy magazyniera, jeżeli ją w ogóle otrzyma i zostanie właściwie naliczona przez zatrudniającego go pośrednika.



Biorąc pod uwagę czas pracy w logistyce i budownictwie to ośmiogodzinny dzień roboczy, wolne weekendy i stały grafik pracy należą do rzadkości. Pomimo że w Amazonie tydzień pracy wynosi 40 godz., to jedna zmiana trwa 10 godzin. Na budowach również standardem jest dziesięciogodzinny dzień roboczy, choć wielu kierownikom to nie wystarcza, dlatego przedłużają go czasem do kilkunastu godzin, zwłaszcza gdy „terminy gonią". W logistyce zarządzanie procesem produkcyjno-magazynowym zgodnie z zasadami *just-in-time* („dokładnie na czas") oznacza, iż pracownicy, podobnie do towarów, muszą znaleźć się w zakładzie dokładnie na czas. W związku z różnymi okresami natężenia prac, ramy czasowe ich obecności nie są stałe. Przykładowo w Amazonie magazynierzy znają swój grafik pracy z tylko miesięcznym wyprzedzeniem. W jednym miesiącu mogą rozpoczynać pracę we wczesnych godzinach porannych a w kolejnym nocą. Tymczasem na budowach presja czasowa wywierana na pracownikach przyjmuje postać sztywnego terminu realizacji inwestycji. Niejednokrotnie od momentu jej rozpoczęcia ustalony termin jest nierealny, chociażby ze względu na zmienną pogodę. Budowlaniec rozpoczynający pracę o siódmej rano zwykle nie wie, czy skończy ją o piątej po południu, czy też dziewiątej wieczorem. Peryferyjna lokalizacja centrów logistycznych, jak i większości placów budów wiąże się również z uciążliwymi dojazdami, co bardzo wydłuża dzień roboczy. Ponadto w przypadku budowlańców występuje konieczność ustalania nowych połączeń komunikacyjnych wraz z rozpoczęciem pracy na kolejnej budowie. Oznacza to, że do czasu spędzonego w miejscu pracy należy doliczyć co najmniej dwie godziny dziennie przeznaczone na dojazd, które nie zostają opłacone przez szefa, a niejednokrotnie wiążą się z wydatkami transportowymi ponoszonymi przez pracowników. Wobec tego zatrudnieni w Amazonie pracują co najmniej 48 godziny na tydzień, podczas gdy budowlańcy od 60 do 90 godzin.

Akcja bezpośrednia przynosi efekty

Obie branże zatrudniają miliony ludzi, lecz jedynie ułamek z nich jest zrzeszonych w związkach zawodowych.

Starsi pracownicy budowlani już zapomnieli co to związki zawodowe, podczas gdy młodsi w ogóle o nich nie słyszeli i nie mają większego pojęcia, czym one się zajmują.

Jeżeli chodzi o Amazona, to firma jest powszechnie znana z represjonowania działaczy związkowych (z j. ang. *union busting*) niezależnie od tego, czy są oni aktywni w jego brytyjskich, indyjskich czy też polskich oddziałach. Dla przykładu w dzień zerwania mediacji z IP kierownictwo zakładu na zebraniach z załogą zastraszało ludzi, twierdząc, że za udział w strajku grożą srogie konsekwencje dyscyplinarne. Takie praktyki, jak również to, że prawo pracy i ustawa o związkach zawodowych paradoksalnie w znacznym stopniu ograniczają możliwości rozwoju organizacji związkowej, zmuszają pracowników z wielu branż do działań nieformalnych. Kiedy w Amazonie doszło do dzikiego strajku włoskiego, załoga w swoich działaniach nie ograniczała się do ram prawnych. Nie traciła czasu na dyskusje z kierownictwem, które niejednokrotnie powodują rozładowanie napięcia bez poprawy położenia zatrudnionych. Tym razem wspólne zwolnienie tempa pracy, przysłużyło się do otrzymania podwyżki o jeden złoty na godzinę. Podobnie było w przypadku dzikiego strajku bydgoskich kierowców autobusów i tramwajów z początku grudnia 2015 r. Pomimo gróźb ze strony władz miasta o tym, że strajk jest nielegalny, pracownicy dzięki dobrej organizacji i solidarności, po dziesięciu godzinach wspólnej odmowy pracy, dopięli swego i doprowadzili do odwołania kierownika, którego działania zwiastowały pogorszenie ich położenia.

Te bliskie nam przykłady potwierdzają, że wobec dobrze zorganizowanych pracowników, szefowie ze swoimi prawnikami, ze stojącymi po ich stronie sądami i prawem, nie są w stanie wiele wskórać

Komisja naszego związku w Amazonie ogłosiła pogotowie strajkowe. To czy będzie ona trzymała się litery prawa, nie interesuje nas tak bardzo, jak skuteczność działań załogi walczącej o poprawę swojego bytu.

Wspólnota interesów, wspólnota walki

Pomimo że pracujemy w różnych branżach, w miejscach oddalonych od siebie o setki kilometrów, to mamy więcej wspólnego z pracownikami Amazona niż z szefami, których musimy znosić każdego dnia. Tak samo podlegamy wyzyskowi, jak pracownicy Amazona czy robotnicy budowlani z różnych krajów. Wbrew obecnie panującej nagonce na obcokrajowców dla nas prawdziwym zagrożeniem są wyzyskujący nas szefowie, a nie migranci zarobkowi przybywających do Polski ze Wschodu. Z nimi już dzielimy wspólny los i walczymy o lepsze warunki pracy w magazynach czy na budowach. W polskim oddziale Amazona jest coraz więcej migrantów ze Wschodu, natomiast jego niemieckie oddziały podczas okresów przedświątecznych masowo zatrudniają Polaków. Załogi korporacji z różnych krajów grożą strajkiem, to również nasza walka, gdyż tylko pracownicza solidarność łamiąca ograniczenia narodowe i branżowe jest gwarantem poprawy warunków naszej pracy i życia.•

PUBLICYSTYKA

Pocztówka z Berlina: jak się żyje w outsourcingu

Być może powinnam w tytule napisać „żyje", bo o normalnym życiu przy takiej formie zatrudnienia można pomarzyć. Niestabilność, anonimowość, brak kontroli nad własnym życiem – między innymi o tym będzie ten tekst

NELLIE

Ale zacznijmy od początku, do Berlina przyjechałam półtora roku temu na wolontariat. Gdy się skończył, chciałam pozostać w tym mieście, ale ze znalezieniem sensownej pracy było ciężej niż się spodziewałam. Zdecydowałam się więc na niskopłatną pracę na część etatu, poniżej swoich kwalifikacji, w firmie zajmującej się outsourcingiem (z jęz. niem. *Leiharbeit* od *leihen* – wypożyczać) dla branży związanej z obsługą imprez. Nie do końca wiedziałam, na co się piszę. Traktowałam to jednak jako tymczasowe rozwiązanie. Uznałam też, że lepsza taka praca niż żadna. Gdy myślę o tym teraz, chyba zmieniłam zdanie.

Na czym polega ten system i jakie są jego główne problemy z perspektywy osoby pracującej?

Poniższa charakterystyka ograniczy się do ww. branży, jednak „wypożyczanie" pracowników ma miejsce także w innych sektorach zatrudnienia w Niemczech, ale nie mam wystarczającej wiedzy, by o nich pisać.

Zaryzykuję stwierdzenie, że „wypożyczanie" pracowników i pracownic to jeden z najpaskudniejszych wynalazków współczesnego zachodniego kapitalizmu. W branży obsługującej imprezy na ogół chodzi o to, że firmy cateringowe, lokalizacje organizujące imprezy, restauracje itp. korzystają z usług agencji po to, by ponosić niższe koszty w związku z tym, że zapotrzebowanie na personel jest zmienne. Imprezy to branża sezonowa: np. w grudniu dzieje się dużo – świąteczne imprezy firmowe, a na początku roku praktycznie nic. Poprzez outsourcing oszczędza się więc na tym, co powinno być ryzykiem wpisanym w prowadzenie takiego, a nie innego biznesu („to mój problem, by zapewnić pracę pracującym dla mnie osobom"). Rozwiązanie to stosuje się też w przypadku chorób i urlopów stałego personelu.

Jak wygląda przykładowy miesiąc pracy? 2 tygodnie w jednym miejscu (bo część stałego personelu choruje), 3 dni obsługi cateringu na konferencji, kilka imprez firmowych albo bankietów, czasem praca od bardzo wczesnych godzin rannych, czasem do późnych godzin nocnych. Można samej zgłaszać się do zleceń, które ogłaszane są wszystkim pracownikom SMS-ami, ale czasem szef po prostu sam przydziela pracę jak mu pasuje. Miejsca pracy są więc w dużym stopniu kwestią przypadku, podobnie jak osoby, z którymi się pracuje. Oczywiście po pewnym czasie zna się innych pracowników swojej firmy, **nie ma jednak miejsca i czasu na tworzenie się prawdziwych więzi**, na poczucie posiadania swojego zespołu w takim sensie, w jakim mają to osoby stale pracujące razem.

Nigdy nie wiesz, gdzie będziesz pracować w kolejnym tygodniu

Dla mnie największym jednak problemem jest organizacja pracy i ustalanie grafiku. Przeczytałam ostatnio artykuł na stronie Inicjatywy Pracowniczej o pracy w magazynach Amazona, gdzie napisano, że pracownicy znają swój grafik tylko na miesiąc wprzód. Zaśmiałam się gorzko w duchu – w mojej firmie grafiki na nadchodzący tydzień wysyłane są w piątek po południu. Czasem też dzwonią do ciebie w ciągu tygodnia z informacją o zmianach czy z propozycjami dodatkowej pracy. Oczywiście zazwyczaj można odmawiać, można z wyprzedzeniem zaznaczyć, że dany dzień chce się mieć wolny, ale ogólnie rzecz biorąc **planowanie czegokolwiek w życiu prywatnym jest mocno utrudnione**. Zasadniczo lepiej zgadzać się na zlecenia, bo przecież w następnym tygodniu może ich nie być.

Im bardziej komuś zależy na pracy lub im mniej potrafi odmawiać, tym gorzej. Jeśli trudno ci powiedzieć „nie", to szefowie to widzą i będą do ciebie dzwonić z propozycjami zleceń, których nikt nie chce. Ilość godzin w miesiącu zapisanych w umowie i godzin przepracowanych w rzeczywistości może się znacznie różnić. Jeśli z jakichś powodów przepracowało się w miesiącu mniej godzin niż mówi umowa, to trzeba to kiedyś odrobić.

„Minusowe godziny" powstają chociażby przez to, że klienci zamawiają personel np. na 8 godzin, po czym odsyłają do domu po pięciu, bo np. dane wydarzenie wcześniej się kończy lub źle obliczyli ilość potrzebnych osób. Dodatkowe zaplanowane, ale nieprzepracowane godziny nie są jednak wliczane do czasu pracy. Z kolei, gdy jest więcej pracy, wywierana jest **presja na wyrabianie nadgodzin**. Można je później odebrać w formie pieniężnej lub wolnych dni, ale w międzyczasie człowiekowi totalnie brakuje kontroli nad własnym życiem.

Praca, która miała być dla mnie zajęciem na część etatu – dopóki nie znajdę lepszej lub nie będę mogła pracować jako wolny strzelec – przejęła tyle kontroli nad moim codziennym życiem, że brak mi już energii i czasu na pisanie kolejnych podań i poszukiwanie zleceń, które faktycznie chciałabym wykonywać.

Osoby zatrudnione w agencji mają stałą stawkę godzinową niezależnie od miejsca pracy. Czasem więc wykonujemy te same zadania, co stały personel, za podobną, oscylującą wokół minimalnej stawkę godzinową, ale w bardziej prestiżowych miejscach można zakładać, że podczas gdy stawki stałego personelu są wyższe – nasze pozostają takie same. Nie jest to ani przejrzyste, ani sprawiedliwe. I choć w prywatnych rozmowach przewijają się narzekania np. na problemy z ciągłymi zmianami grafiku, to nikt nie wypowiada słów „związek zawodowy".

Jak outsourcing niszczy człowieka

Teoretycznie reguły gry są zachowane. Wypłaty, jakkolwiek marne, punktualnie wpływają na konto. Istnieją płatne urlopy i obowiązkowe w Niemczech ubezpieczenia zdrowotne. Te podstawowe prawa, które powinny być oczywistością, cieszą mnie mimo wszystko, bo zdaję sobie sprawę, że w podobnym kontekście w Polsce prawdopodobnie bym ich nie miała. Jednak pod powierzchnią tych przestrzeganych reguł kryją się nieoczywiste problemy, które powoli łamią człowieka.

Poczucie **zastępowalności. Anonimowość** – przełożeni w danych lokalizacjach nie uczą się nawet naszych imion, bo po co – przecież następnym razem i tak pewnie przyjdzie ktoś inny.

Stres związany z pracą z wciąż nowymi szefami w licznych lokalizacjach.

Problemy ze snem, wynikające zarówno ze stresu związanego z ogólnie niską jakością życia, jak i przede wszystkim ze skrajnie nieregularnymi godzinami pracy.

Ograniczone możliwości planowania życia prywatnego z powodu **zmieniających się z tygodnia na tydzień godzin pracy** i ich nieregularnej ilości.

Przekonanie, że to ze mną jest coś nie tak, skoro mimo skończonych studiów i licznych doświadczeń zawodowych nie mogę znaleźć dla siebie lepszego miejsca na rynku pracy.

Życie za minimalną ilość pieniędzy – nie chcę jeszcze bardziej uzależniać się od tej firmy poprzez pracę w większym wymiarze godzin, bo wiązałoby się to z koniecznością jeszcze większej dyspozycyjności.

Nie muszę chyba dodawać, że moja **umowa jest na czas określony**, choć to akurat moje najmniejsze zmartwienie. Ale gdybym chciała np. wynająć mieszkanie, pokazując taką umowę jako dowód mojej wypłacalności, byłby to problem.

Elastyczność ponad wszystko

Reguły gry są zachowane, jednak to właśnie one same w sobie są problemem. System wypożyczania pracy nie ma nic wspólnego z korzyściami dla pracowników, a służy jedynie oszczędzaniu pieniędzy pracodawców i ich tzw. elastyczności. Słysząc historie z innych agencji wypożyczania personelu odnoszę wrażenie, że moja nie jest najgorsza, a z moimi szefami nawet czasem da się dogadać. Jednak w ogóle nie o to chodzi. Chodzi o to, że nawet jeśli mój szef jest w miarę sensowną osobą, to **operuje w zepsutym systemie**, w branży, której zasady działania sprawiają, że firmy nie da się prowadzić z szacunkiem dla pracowników, bo się nie przetrwa konkurencji. W sam ten system wpisany jest brak szacunku, bo jak inaczej nazwać przestawianie człowieka niczym pionka z miejsca na miejsce, każdego dnia od nowa?

System ten oczekuje przede wszystkim elastyczności, dlatego gdy kiedyś spytałam, czy nie dałoby się ustalać grafików choć na dwa tygodnie wprzód, usłyszałam, że nie, bo klienci zamawiają z wyprzedzeniem kilkudniowym. W miejscu, gdzie ostatnio pracuję, wisi grafik miesięczny z wpisami, kiedy są zmiany wypożyczonego personelu. Jednak szefowi tego miejsca nie przyjdzie do głowy zamówić ludzi na miesiąc z góry i zapewnić mi odrobinę stabilności i możliwości planowania. Bo po co – przecież może ktoś wróci ze zwolnienia wcześniej i jednak nie będę potrzebna. **Jego celem przecież nie jest sprawienie, żeby żyło mi się stabilniej.**

Gdy podczas studiów byłam na utrzymaniu rodziców, hasła o solidarności pracowniczej były... hasłami. Takimi, które zawsze popierałam, ale nie odnosiłam się do nich osobiście. Teraz to się zmieniło. Więc powiem Wam: w jakkolwiek kiepskich sytuacjach nie jesteśmy, do czegokolwiek przymus ekonomiczny nas nie zmusza, lepiej sobie z tym wszystkim poradzimy razem niż osobno. **Solidarność naprawdę jest naszą bronią** i może przybierać różne formy. Od prywatnie wyrażanych słów wsparcia, po działalność związkową, wszystko się liczy.

No właśnie, z tej całej mojej prekaryzacji wynikło tyle dobrego, że zapisałam się do związku zawodowego FAU Berlin (*Freie Arbeiterinnen und Arbeiter Union* – Wolny Związek Pracowników i Pracownic). Związki zawodowe w Niemczech są dużo bardziej oczywistym składnikiem życia społecznego niż w Polsce, niemniej jednak zachęcam do zmieniania tej sytuacji i angażowania się bez względu na to, gdzie mieszkacie. Wysłanie deklaracji członkowskiej, a potem pojawienie się na pierwszym spotkaniu FAU, było jak wyciągnięcie zaciśniętej pięści w stronę szefa wykorzystującego słabości i zależność pracownika. Uczucie bezcenne, serdecznie polecam. Chętnie też poczytam o doświadczeniach innych osób outsourcowanych w tej czy innych branżach w Niemczech i innych krajach.•



Fot. Foreigner's Section, FAU Berlin

Od kilku miesięcy FAU walczy o zaległe pensje z jedną z restauracji w centrum Berlina. Jednemu z członków związku należy się ponad 1000 €. Tymczasem, miejscowy sąd pracy zakazał związkowi używania nazwy firmy podczas protestów. O podobnym przypadku stosowaniu cenzury przez sądy pisaliśmy w Biuletynie 42 i 44 na przykładzie trwającego procesu, z jakim od ponad roku boryka się Komisja Zakładowa przy sklepach wolnocłowych Aelia na lotnisku w Warszawie.



PUBLICYSTYKA

Kryzys gospodarki kreatywnej a ruch pracowników kultury i sztuki

W ostatnim czasie rozważania dotyczące kultury i sztuki często osadza się w kontekście tzw. gospodarki kreatywnej. Mówi się, że współczesna produkcja dóbr i usług kulturalnych zaczęła wymagać istnienia nie elity, ale całych kreatywnych klas, nowych znaczeń i środków przekazu oraz nowych form (intelektualnej) własności. Optymizm towarzyszący rozwojowi gospodarki kreatywnej wiązano z pojawianiem się nowoczesnych technologii

JAROSŁAW URBAŃSKI

Komputery, internet, telefony komórkowe mają być nowymi środkami przekazu i wciągać szerokie rzesze ludzi (zarówno twórców, jak i odbiorców sztuki) w poszerzający się krwiobieg współczesnej kultury. Jak pisał Michael Huntter: „sektor kultury trafił z peryferii gospodarki do jej centrum"[1], a wraz z nim jego pracownicy. Kulturalny boom miał ich usytuować bliżej władzy, nadać prestiż i zapewnić lepsze warunki materialne. Artystyczna bohema, „połknięta" przez klasę kreatywną, miała przestać kojarzyć się z biedą.

Bolesny cios tej optymistycznej wizji zadał kryzys gospodarczy. Najpierw w 2001 r. nastąpił krach na światowych giełdach, spowodowany dramatycznym spadkiem notowań firm branży nowych technologii. Okazało się, że w ich ekonomiczne znaczenie pokładano nadmierną wiarę, a akcje były mocno przewartościowane. Siedem lat później nastąpiło kolejne giełdowe załamanie. Na ratowanie fundamentów światowej gospodarki, zwłaszcza sektora bankowego i niektórych gałęzi fordowskiego przemysłu (przede wszystkim motoryzacyjnego) przeznaczono ogromne sumy pochodzące ze środków publicznych. Obywatele i obywatelki, dotknięci wzrastającym bezrobociem i spadkiem realnych wynagrodzeń, uginający się pod jarzmem zadłużenia i presją firm windykacyjnych, zredukowali swoje domowe wydatki – w pierwszym rzędzie na kulturę. Kryzys gospodarki kapitalistycznej okazał się kryzysem gospodarki kreatywnej.

Pomijam w tym miejscu fakt, że klasa kreatywna jest nie tyle efektem jakiejś szczególnej ekonomicznej modyfikacji czy innowacji, ile raczej konsekwencją nowego globalnego podziału pracy, w którym po jednej stronie mamy wyluzowanych dizajnerów – tworzących i zarządzających markami produktów nowych technologii, a po drugiej „niewolników Apple'a" – chińskich pracowników i pracownice wyzyskiwane przez giganta produkującego na zlecenie międzynarodowych koncernów (w tym właśnie Apple'a – właściciela marki iPod i iPhone), jakim jest przedsiębiorstwo Foxconn[2]. Kryzys gospodarki kapitalistycznej uderzył także bezpośrednio w szeroko rozumianą kategorię pracowników i pracownice kultury i sztuki. Załamania się gospodarki początków XXI w. spowodowało, że w wielu krajach należących do centrum kapitalizmu nastąpiła redukcja wydatków na kulturę. W Polsce sytuacja ta nabrała szczególnego znaczenia jesienią 2008 r., kiedy nastąpił globalny krach giełdowy.

Cięcia wydatków na kulturę

Musimy pamiętać, że znaczna część środków przeznaczonych w ostatnich latach na kulturę w Polsce była kierowana na cele inwestycyjne, a ich beneficjentami były koncerny budowlane. Kiedy przyjrzymy się wydatkom bieżącym, dostrzeżemy, że w sferze kultury mamy do czynienia ze strukturalnym kryzysem. Z trzech głównych źródeł bieżącego finansowania kultury w Polsce najważniejsze są wydatki w tej sferze pochodzą z gospodarstw domowych (ok. 70%), w następnej kolejności są wydatki jednostek samorządu terytorialnego (ok. 25%), a dopiero na końcu wsparcie z budżetu centralnego (ok. 5%)[3].

W przypadku gospodarstw domowych szybki i znaczący wzrost wydatków na głowę na kulturę obserwowaliśmy do 2008 r. Potem, w wyniku gospodarczej stagnacji (w przypadku niektórych grup społecznych nawet spadku realnych dochodów), a także wzrostu bezrobocia, wydatki na kulturę realnie – po uwzględnieniu ok. 16% inflacji za lata 2009–2013 – znacząco się zmniejszyły. W przypadku jednostek samorządu terytorialnego (gmin, powiatów i województw) bieżące wydatki na kulturę (nie licząc inwestycji) wprawdzie od 2008 r. wzrosły nominalnie o ok. 22% (po uwzględnieniu inflacji wzrost wyniósł już tylko 6%), ale stało się to przede wszystkim za sprawą małych, wiejskich gmin. Wydatki na tę sferę w większych miastach (np. tych funkcjonujących na prawie powiatu) realnie (uwzględniając inflację) spadły o ok. 7%. Znacząco spadły także wydatki na kulturę z budżetów wojewódzkich (spadek o ok. 9% uwzględniając inflację). Zatem od 2010 r. możemy mówić raczej o stagnacji wydatków samorządów terytorialnych na kulturę. Realnie – i to niekiedy znacząco – spadły też wydatki na fundusz wynagrodzeń pracowników kultury i sztuki, a co za tym idzie nastąpił spadek realnych płac w tym sektorze[4]. Trzeba też dodać, że pracownicy zatrudnieni w branży kultury są jednymi z najniżej zarabiających w kraju. Wielu i wiele z nich skarży się, że od początku 2009 r. nie było żadnych „systemowych" podwyżek płac.

Pauperyzacja w sztuce

Jednocześnie – patrząc przez pryzmat rynku pracy – pretendentów i pretendentek do uczestnictwa w klasie kreatywnej, pomimo kryzysu, przybywa. Jak wynika z danych GUS-u, w latach 2008–2013 liczba absolwentów szkół artystycznych wzrosła aż o 81,5% (z 4223 do 7666 rocznie), podczas gdy w tym samym okresie wzrost absolwentów wyższych uczelni w ogóle wyniósł tylko 1,4%. Popularność uczelni artystycznych to z pewnością efekt rozpowszechniania się pewnego typu narracji i często bezkrytycznego szafowania hasłami mówiącymi o nastaniu dominacji „gospodarki kreatywnej" czy nawet „gospodarki doznań". Już ok. ⅕ absolwentów i absolwentek wyższych szkół artystycznych w Polsce nie znajduje zatrudnienia w wyuczonym zawodzie – nie zostaje artystami.

Podczas zorganizowanej przez Obywatelskie Forum Sztuki Współczesnej w marcu 2012 r. debacie: „Czy artysta musi być biedny i kto jest temu winien?", Kuba Szreder trafnie zdiagnozował dzisiejsze socjalne położenie artystów. Jak wynika z badań, większość z nich żyje w biedzie. Co do Polski nie ma na ten temat wiarygodnych statystyk, ale ocenia się, że w krajach Europy Zachodniej czy w Stanach Zjednoczonych poziom „artystycznej biedy oscyluje w granicach 60–80%", zaś w Berlinie „ponad 70% artystów żyje w relatywnej biedzie, czyli poniżej minimum socjalnego"[5]. Jak wyjaśnia Szreder: „Artystom na przetrwanie pozwala mocno rozbudowany, aczkolwiek nieformalny systemem samosubsydiowania, dystrybucji dochodów pochodzących z innych sfer życia, dzięki którym wspierają swoją sztukę, «wykupują» czas niezbędny do jej tworzenia". Oprócz „samosubsydiowania" mamy w tym przypadku także do czynienia z problemem „samoeksploatacji", gdzie „typowy tydzień roboczy to 60–75 godzin, do tego 15–20 godzin podejmowanych dobrowolnie i na własny koszt działań na rzecz zdobywania nowych umiejętności"[6].

Wszystkie te tendencje uderzyły bezpośrednio w interes ekonomiczny grup identyfikowanych jako miejska klasa kreatywna, której aspiracje zostały najpierw rozbudzone, a później stłumione. Z jednej strony kryzys w gospodarce kreatywnej na świecie i w Polsce wywołał reakcję „przemysłu kulturalnego", który próbował bronić swoich interesów i uprzywilejowanej pozycji „artystycznej mniejszości". Chciano zaostrzyć przepisy dotyczące własności intelektualnej, co z kolei doprowadziło do wybuchu ogólnospołecznego niezadowolenia. W Polsce najlepszym tego przykładem były masowe wystąpienia przeciw ACTA na początku 2012 r. Z drugiej strony pojawił się opór w postaci ruchu pracowników sztuki, który podjął szereg akcji rewindykacyjnych (odzyskania dóbr kultury, w tym płacy za pracę). Oba wymienione typy protestów świadczą o zaistnieniu konfliktu, którego do tej pory nie brano pod uwagę. Znaczna część artystów i pracowników kultury wypowiedziała lojalność neoliberalnemu kapitalizmowi i przedstawiła żądania socjalne.

Strajk artystów

Praktyczny wymiar postulatom socjalnym nadali artystki i artyści wizualni skupieni w Obywatelskim Forum Sztuki Współczesnej. Od 2011 r. OFSW formułowało postulaty, w których domagało się objęcia artystów (nieetatowych) systemem ubezpieczeń emerytalnych i zdrowotnych oraz sprzeciwiało się odstąpieniu od naliczania 50% kosztów uzyskania przychodu w autorskich umowach o dzieło (co skutkowałoby większym obciążeniem twórców kosztami fiskalnymi). Następnie członkinie i członkowie Forum wysunęli żądanie bezwarunkowego wypłacania wynagrodzeń dla artystów przez instytucje sztuki oraz każdorazowego ujęcia ich w regulaminach programów grantowych. Chodziło tu przede wszystkim o zwalczanie praktyk unikania wypłacania (czy zaniżania) honorariów autorskich i przymuszania artystów do wystawiania swoich prac „za darmo", w zamian za korzyści polegające na zwiększeniu ich prestiżu. Drugim ważnym kierunkiem ich działań było domaganie się zdefiniowania statusu artystów w Polsce oraz warunków wykonywania pracy twórczej. Sygnałem do podjęcia szeregu zorganizowanych przez artystów akcji rewindykacyjnych było ogłoszenie przez OFSW strajku. W maju 2012 r. w geście poparcia dla postulatów socjalnych OFSW zamknięto na jeden dzień około 50 galerii w całym kraju. Pociągnęło to za sobą szereg dalszych działań, podejmowanych pod szyldem różnych organizacji.

W październiku 2013 r. przy zaangażowaniu OFSW powołano w ramach OZZ IP Ogólnopolską Komisję Środowiskową Pracowników Sztuki. Zrzesza ona twórców z różnych dziedzin – muzyków, pisarki, artystów wizualnych itd. Obok tego w IP działa kilka komisji w instytucjach kultury, głównie w teatrach. Dzięki temu pracownicy kultury i sztuki zyskali kolejne narzędzie do walki o swoje prawa. Dodatkowo takie działania naszych komisji w branży kultury przyczyniają się do połączenia sił pracowników etatowych i nieetatowych.

Zróżnicowanie i konsolidacja

Pracownicy kultury i sztuki są bardzo zróżnicowani, zarówno pod względem charakteru zawodów, w jakich pracują, jak i zarobków oraz form zatrudnienia, a także miejsca pracy. Z tych powodów ten ruch pracowniczy prawdopodobnie będzie rozproszony (tak pod względem przestrzennym, jak i interesów oraz postulatów) i będzie sięgać po rozmaite narzędzia walki. Mogą to zatem być bardziej lub mniej sformalizowane organizacje (jak OFSW czy związek zawodowy), ale również naprędce powołane komitety, fora czy „dzikie protesty". Wydaje się jednak, że w tym obszarze dokonuje się dziś pewnego rodzaju konsolidacja sił, a różne segmenty pracowników kultury i sztuki zaczynają przezwyciężać podziały i dostrzegać wspólny interes oraz możliwość (konieczność) prowadzenia wspólnych działań.•

1. Michael Huntter, *Kultura w gospodarce ery kreatywności i doznań*, [w:] Bogdan Jung (red.) *Ekonomika kultury. Od teorii do praktyki*, przeł. Olga Siara, Warszawa 2011, s. 47.
2. Pun Ngai, Lu Huilin, Guo Yuhua, Shen Yuan, Ralf Ruckus, *Niewolnicy Apple'a. Wyzysk i opór w chińskich fabrykach Foxconna*, przeł. Magdalena Walulik, Poznań 2013.
3. Istnieją różne metodologie obliczania tych wydatków i w zależności od tego, którą z nich się zastosuje, podane proporcje mogą ulec przesunięciu o kilka punktów procentowych, nie zmieni to jednak w zasadniczy sposób zarysowanego obrazu bieżącego finansowania kultury.
4. Czy artysta musi być biedny i kto jest temu winien? – zapis dyskusji odbytej podczas walnego zebrania OFSW, Narodowa Galeria Sztuki Zachęta, Warszawa, 31 marca 2012, http://forumsztukiwspolczesnej.blogspot.com/2012/04/czy-artysta-musi-byc-biedny-i-kto-jest.html (data dostępu: 14.12.2014).
5. Tamże.
6. Bogdan Jung (red.), *Ekonomika kultury. Od teorii do praktyki*, Warszawa 2011, s. 15–17.

HISTORIA

Samorządność robotnicza w burzy Października

Rok 1956 zapisał się w historii jako moment „oficjalnego" końca stalinizmu i wielkich wstrząsów politycznych w tzw. Bloku Wschodnim. Pomimo wielu opracowań powstania na Węgrzech, słynnego referatu Chruszczowa, czy polskiej odwilży, której kulminacją była zmiana I sekretarza PZPR i częściowe odsunięcie stalinowskich kadr od władzy, powszechna wiedza na temat społecznego wymiaru tamtych przemian pozostaje niewielka

JACEK DROZDA

Nakład 150.000 egz.

po prostu

W NUMERZE:
J. KOSSAK, R. TURSKI i R. ZIMAND — Internacjonalizm.
WITOLD WIRPSZA — Kronika Wielkich Dni.
S. CHEŁSTOWSKI i W. GODEK — Pierwszy zwiad.
JANUSZ CHUDZYŃSKI — Ryby na piasku.

Nr 44 (406) 28 X. 1956 Cena 70 gr

TYGODNIK STUDENTÓW I MŁODEJ INTELIGENCJI

RYSZARD TURSKI, ELIGIUSZ LASOTA

POLSKI PAŹDZIERNIK

ATTILA JOZSEF

Powietrza!

(LEVEGOTT!)

Główny nurt historiografii zawsze usiłuje zainteresować nas przede wszystkim powierzchownym wymiarem dziejów, które stwarzają rozmaite rozgrywki na szczytach, często będące zaledwie elementami rozbudowanych procesów społecznych. Z kolei krytyczne czytanie historii powinno skłaniać do uważnego analizowania tradycji oporu społecznego.

Z polskich szkolnych i akademickich podręczników, książek historycznych i innych popularnych przekazów dowiadujemy się najczęściej, że w 1956 roku Polacy uznali socjalizm za „coś swojego", a w miejsce bezwzględnego i wszechogarniającego terroru pojawił się pewien optymizm. W istocie, stalinizm umierał znacznie dłużej, a liberalizacja życia publicznego szła w parze z nasileniem retoryki nacjonalistycznej, ewidentnym antysemityzmem władz i zwalczaniem krytycznych wobec radzieckiej wykładni marksizmu i leninizmu nurtów w środowisku elit partyjnych i akademickich. Popularne źródła milczą natomiast niemal całkowicie o pobudzeniu politycznym wśród polskich robotników i robotnic i współpracującej z nimi inteligencji zainteresowanej zapewnieniem im przewodniej roli w demokratycznych przemianach.

W zeszłym roku, wiele lat po publikacji oryginału, ukazało się w Polsce tłumaczenie niezwykle ważnej pracy specjalizującego się w najnowszej historii Europy Wschodniej amerykańskiego badacza Padraica Kenney'a „Budowanie Polski Ludowej. Robotnicy a komuniści 1945–1950"[1]. Autor pokazuje w niej się w niej linie podziału między władzami dopiero odradzającego się po wojennej hekatombie kraju a robotnikami w dwóch wielkich różniących się ośrodkach przemysłowych – Łodzi i Wrocławiu. Opisuje także przemilczane przez polską historiografię głównego nurtu, zarówno tą peerelowską, jak i najnowszą, konflikty pomiędzy PPR a „lubelską" PPS oraz dynamikę sceny politycznej okresu tuż po wojnie. Jednak najważniejszym wymiarem pracy Kenney'a jest pokazanie konfliktów klasowych, znaczenia tożsamości i solidarności robotniczej, wpływu czynników demograficznych, etnicznych i płciowych na jej charakter oraz politycznej różnorodności w Polsce, którą dawna władza przez dekady starała się ukazać jako monolit kulturowy, a ta aktualna podtrzymuje ową narrację na poziomie opisowym, lecz uzupełnia ją całkowitą antykomunistyczną negacją. Historyk opowiada o robotniczej mobilizacji w obronie zakładów, dobrobytu i kulturowej autonomii, która ostatecznie przegrała z aparatami scentralizowanego państwa socjalistycznego. Kolejne fale oporu, przypominając o pęknięciu pomiędzy społeczeństwem a państwem-partią, powracały w kolejnych latach. Rok 1956 stanowi tu przypadek szczególny.

Przyzwyczajono nas do postrzegania Poznańskiego Czerwca i Października przez pryzmat opowieści o patriotycznym zrywie przeciwko obcej narodowi władzy, która pomijała oddolne procesy w ramach społecznej rewolucji dokonującej się po wojnie. Dlatego tak niewiele mówi się i pisze o znaczeniu ruchu rad robotniczych dla przesilenia politycznego, które 60 lat temu doprowadziło do liberalizacji życia społeczno-politycznego i ponownie wyniosło do władzy Władysława Gomułkę. Pod presją działań pracowników najemnych i wspierającej ich lewicowej inteligencji, która swoje poglądy i postulaty publikowała między innymi na łamach tygodnika „Po Prostu. Tygodnika studentów i młodej inteligencji", w listopadzie 1956 roku uchwalono ustawę, która na około dwa lata ponownie wzmocniła pozycję samorządów robotniczych, zasadniczo zgniecionych pod koniec lat 40., gdy stalinizm całkowicie zawładnął rewolucją społeczno-gospodarczą w Polsce. Jednak wbrew temu, co można by sądzić na podstawie lektury wielu opracowań historycznych, wydarzenia październikowe nie były jakimś nagłym, chwilowym wybuchem społecznym, ale procesem dojrzewającym przez kilka lat, by w 1956 roku osiągnąć swoje apogeum

Pod koniec września Jerzy Kossak, Ryszard Turski i Witold Wirpsza pisali w „Po Prostu" o gigantycznych problemach z organizacją produkcji, zarządzaniem zakładami, biurokratyzacją. Wśród kluczowych problemów paraliżujących przemysł zauważali też „przerost nieprodukcyjnego aparatu nadzoru technicznego", określanego wręcz przez wzburzoną załogę warszawskiej Fabryki Samochodów Osobowych – będącą w awangardzie ruchu rad robotniczych – jako „pełnopłatne bezrobocie". Artykuł trzech publicystów zawiera bardzo wiele jaskrawych zdań, bezkompromisowych w krytyce „biurokratycznego, stalinowskiego modelu socjalizmu". Warto przytoczyć tu dłuższy fragment: „Trzeba zmienić system, w którym klasa robotnicza staczała się do rzędu armii pracy, poddanej administracyjnej dyscyplinie zabezpieczonej środkami represyjnymi. System, który nie pozwolił ujarzmić odkrytych przez Marksa praw ekonomicznych, ponieważ ignorował je i gwałcił, niszcząc ludzi biologicznie i moralnie. System, który uniemożliwił klasie robotniczej sprawowanie władzy wyrwanej z rąk kapitalistów. Który w miejsce materializmu musiał podstawić pragmatyczną ideologię, ponieważ kłamał; ideologię fetyszyzującą charakter i funkcję istniejącego aparatu władzy. System, zasłaniający stosunki rzeczywiste mirażem zbudowanym z optymistycznych ogólników, w którym mistyfikacja wolności zastąpiła wolność rzeczywistą, miejsce zaś rozwoju inicjatywy i aktywności społecznej żywiołowo zajmowała społeczna bierność, zniechęcenie, marazm"[2].

Ostrość stanowiska publikujących w „Po Prostu" autorów, najczęściej członków PZPR lub działaczy rozmaitych państwowych organizacji kulturalnych, studenckich i edukacyjnych, każe patrzeć na tamte wydarzenia inaczej, niż typowa, podręcznikowa narracja. Upodmiotowienie robotników i robotnic było postrzegane jako konieczny, fundamentalny warunek zmiany i wyjścia z kryzysu gospodarczego, który został wywołany przez oparty na biurokracji i różnych formach przemocy sposób organizacji życia społeczno-politycznego doby stalinizmu. Rady robotnicze powstały w 1956 roku jako odpowiedź na kryzys właśnie – były klasową reakcją na gospodarkę niedoboru i degenerację polityki. Szybko stało się jasne, że z samorządnością robotniczą splatają się demokratyczne aspiracje wielu grup społecznych. W ten sposób określał to zjawisko pionier polskiej socjologii pracy Aleksander Matejko: „Jednakże już od początku wokół nowo powstałych rad narosło bardzo dużo oczekiwań mających znacznie szerszy zasięg, aniżeli tylko uporządkowanie gospodarki takiego lub innego przedsiębiorstwa. Same rady rozwinęły się przecież na fali demokratyzacji życia społeczno-politycznego, zyskując sobie dużą popularność zarówno w sferach partyjnych, jak też w całym społeczeństwie. Dla sfer intelektualnych rady stały się hasłem symbolizującym dążność do oparcia całej organizacji państwowej na głęboko pojętych zasadach demokratycznych. Dla młodzieży ruch rad stwarzał nowe i nęcące możliwości ideowej identyfikacji. Wśród szerokich rzesz ludzi pracy powstały nadzieje na daleko idące uzdrowienie stosunków w przedsiębiorstwach"[3].

W numerze „Po Prostu" z 28 października 1956 roku, więc wydanym 4 dni po słynnym przemówieniu Gomułki na stołecznym Placu Defilad i 9 dni po przerwanym marszu na Warszawę wojsk wykonujących rozkazy radzieckich oficerów, do odparcia którego przygotowywały się wojska KBW pod wodzą weterana wojny domowej w Hiszpanii, torturowanego przez UB gen. Wacława Komara oraz uzbrojone przez tę formację milicje robotnicze w fabrykach, ukazał się ważny artykuł zatytułowany „Polski Październik". Ryszard Turski i Eligiusz Lasota zamieścili w nim krótką listę głównych postulatów dokonującego się wówczas przełomu, nazwanego przez nich wprost rewolucyjnym. Zaraz po żądaniu pełnej niezawisłości państwa polskiego znalazł się postulat „systematycznego wprowadzania samorządu robotniczego całym kraju", który ostatecznie miałby doprowadzić do „obumierania społeczno-ekonomicznych funkcji organów państwowych, do zastępowania ich przez organa samorządowe, organa bezpośrednich wytwórców"[4].

Powyższe krótkie przypomnienie tak często pomijanych aspektów październikowego zwrotu w historii jest z konieczności fragmentaryczne, pomija rozbudowany kontekst polityczny, także międzynarodowy. Jednak zgoła syndykalistyczne, choć nie w ten sposób nazwane, postulaty ówczesnych działaczy robotniczych, studenckich i intelektualistów powinny przedstawiać istotną wartość dla dzisiejszych bojowych związków zawodowych, jeśli nie chcą one pozostawić polityki historycznej nacjonalistom i konserwatystom oraz jeżeli pragną podjąć refleksję na temat historycznych podstaw swej tożsamości. Nie tylko dlatego, że analizy systemowych patologii i ich przyczyn z roku 1956 brzmią zadziwiająco podobnie do tych, które możemy sformułować w odniesieniu do kryzysów neoliberalizmu dziejących się tu i teraz. Również dlatego, że podkreślają one uniwersalną wagę samoorganizacji społeczeństwa, którym zarządza wyalienowana władza. Nowoczesna refleksja nad samorządnością pracowniczą wymaga uwzględnienia przeobrażeń klasowych, społecznego oddziaływania technologii, relacji między samorządnością w sferze pracy a terytorialną, znaczenia różnorodności kulturowej i wielu innych aspektów. Warto jednak pamiętać o lokalnych historiach, takich jak choćby przywołana wcześniej mobilizacja w zakładach FSO, które pokazują, że historia oporu społecznego nie zaczyna się od bogoojczyźnianej mitologii.•

1. Ph. Kenney, *Budowanie Polski Ludowej. Robotnicy a komuniści 1945–1950*, tłum. A. Dzierzgowska, W. A. B., Warszawa 2015.
2. J. Kossak, R. Turski, W. Wirpsza, *Samorząd robotniczy*, „Po Prostu", nr 40 (402).
3. A. Matejko, Rady robotnicze, http://lewicowo.pl/rady-robotnicze/(dostęp: 24.01.2016); oryginał w: tegoż, *Praca i koleżeństwo. Zagadnienia socjologii pracy*, Wiedza Powszechna, Warszawa 1963.
4. R. Turski, E. Lasota, *Polski Październik*, „Po Prostu", nr 44 (406).

HISTORIA

Rewolucja 1905, cz. 1

Choć spontaniczne strajki i walki trwały w polskich ośrodkach przemysłowych oraz na wsi od 1905 do 1907 roku, do najważniejszych wydarzeń tamtego okresu na pewno zalicza się Powstanie łódzkie. W tym roku będziemy obchodzić jego 111 rocznicę

PIOTR URBAŃSKI

Zacząć należy od zarysowania sytuacji, w której znajdowała się Łódź w 1905 roku: „Liczne ułatwienia dla osadników niemieckich i zachęty do budowy rzemiosła tkackiego, umożliwiły powstanie niewielkich warsztatów, a w następnie fabryk. Dla skutecznego rozwoju przemysłu niezbędni byli robotnicy. […] ogłoszenie reformy uwłaszczeniowej przez władze carskie w 1864 roku wywołało masowy napływ ludności polskiej na tereny przemysłowej Łodzi. W tym czasie, ludność pochodzenia polskiego zaczęła dominować wśród wszystkich mieszkańców miasta […]. Napływająca do miasta ludność polska wchodziła najczęściej w szeregi klasy robotniczej (przemysł włókienniczy, metalowy, budownictwo, transport), po części – rzemiosła i inteligencji. Niewielu było Polaków wśród zamożnych kupców i średniego szczebla przemysłowców. Dużo Polek zatrudniano w charakterze pomocy domowej. Polskie rodziny robotnicze posiadały niemal wyłącznie mieszkania jednoizbowe, w którym najczęściej mieszkała 4–5 osobowa rodzina"[1].

Wystarczy do tego dodać ówczesną sytuację materialną łódzkich robotników[2]: „Zarobki zdecydowanej większości robotników i robotnic były niskie i – jeśli wierzyć szacunkom historyków – starczały na utrzymanie rodziny tylko kosztem stosowania nieurozmaiconej, ubogiej diety, kupna odzieży i obuwia tylko, gdy było to konieczne, i wynajmu taniego, zazwyczaj ciemnego, ciasnego i wilgotnego mieszkania. Skromne pensje obniżano jeszcze za pomocą systemu kar, które personel kierowniczy nakładał za takie „przewinienia", jak rozmowa czy pogwizdywanie podczas pracy. Znane są też przypadki zmuszania robotników, aby ze swych skąpych pensji pokrywali częściowo koszty oświetlenia hali fabrycznej…

Długość dnia pracy w przemyśle łódzkim zależała od koniunktury. Ustawowe jedenaście i pół godziny (!) nie było zazwyczaj przestrzegane, a jeśli zaszła potrzeba, pracowano nawet czternaście albo i więcej godzin. Praca w fabrykach włókienniczych była monotonna, ale jednocześnie wymagała ciągłego skupienia i zręczności. Po kilkunastu godzinach spędzonych przy maszynie starczało sił już tylko na to, żeby wrócić do domu (czasami nawet kilka kilometrów piechotą do peryferyjnych dzielnic), zjeść kolację i położyć się spać.

Pełnia władzy w fabryce spoczywała w rękach personelu zarządzającego – majstrów, kierowników, dyrektorów. […] nie mając żadnego wykształcenia i będąc grubiańscy z natury, starają się na każdym kroku pokazać robotnikom swoje znaczenie, pozwalają sobie przy każdej okazji na obrażenie robotników, biją ich, w szczególności małoletnich, a niektórzy co gorsza – deprawują robotnice"[3].

Istotną, choć pomijaną do tej pory kwestią, jest także rola kobiet w tej rewolucji. Pamiętać należy, że dużą część zatrudnionych w przemyśle lekkim stanowiły kobiety, które prócz pracy najemnej zajmowały się jeszcze domem. Poza tym nie istniała instytucja urlopu tzw. macierzyńskiego, zatem kobiety często rodziły przy maszynach i niedługo po tym wracały do pracy. Do tego dochodziła śmiertelność noworodków, która na przełomie XIX/XX wieku wynosiła ok. 44% oraz średnia długość życia robotnic – 40 lat.

Obraz samego miasta Łodzi z przełomu wieków najlepiej oddaje następujący opis: „miasto nie miało kanalizacji, rynsztokami nieustannie płynęły nieczystości, szerzyły się choroby zakaźne (ospa, tyfus, cholera), a ulice spowijał gęsty dym wydobywający się z niezliczonych fabrycznych kominów"[4].

W takich warunkach, mimo że w Imperium Rosyjskim zakazane, ugrupowania socjalistyczne przez cały czas prowadziły agitację, wzywając do jedności i organizowania się, a część z nich także do walki z zaborcą. W tamtym czasie dominującą rolę odgrywały: Bund, PPS oraz SDKPiL. „Gwałtowny rozwój łódzkiego przemysłu rodził nowe podziały klasowe w społeczeństwie miejskim, prowadzące do wystąpień i konfliktów"[5].

Solidarnie z rosyjskimi robotnikami

Do pierwszego strajku – choć jeszcze powodowanego względami czysto ekonomicznymi – doszło 17 stycznia 1905 roku w Łodzi w fabryce Karola Steinerta. Udział w nim wzięło 400 robotników (w szczytowym momencie 1000), którzy żądali m.in. skrócenia czasu pracy, ustalenia płacy minimalnej, powstania kas chorych. Dzięki strajkowi wywalczono podwyżki płac i dziesięciogodzinny dzień pracy a w niektórych fabrykach skrócono dzień pracy jeszcze bardziej. Jednakże w następstwie wydarzeń, które miały miejsce parę dni po rozpoczęciu strajku, do listy żądań dołączyć miały kolejne.

Stan wzburzenia społecznego trwał, zaś iskrą były wydarzenia, które nastąpiły podczas manifestacji robotników 22 stycznia 1905 roku w Petersburgu, stolicy Imperium Rosyjskiego, nazwane później „krwawą niedzielą". Wtedy to, miała miejsce 200-tysięczna pokojowa demonstracja, której celem było zaapelowanie do cara o poprawę losu robotników. Od samego początku pochód był atakowany przez carskich żołnierzy, którzy jednak nie byli w stanie przeszkodzić w jego przemarszu. Ostatecznie krwawo rozprawiono się z robotnikami pod carskim Pałacem Zimowym, który był celem demonstracji. Według oficjalnych danych zabito 93 osoby, 333 odniosło rany (34 z nich później zmarło). Źródła nieoficjalne mówią o setkach zabitych (od 800 do 1000)[6].

Wydarzenia te spowodowały oburzenie i wybuch strajków, które lotem błyskawicy rozprzestrzeniły się po całym imperium. W Łodzi, na znak solidarności z robotnikami rosyjskimi, 26 stycznia 1905 roku rozpoczął się strajk w kilku fabrykach, który z czasem przerodził się w strajk generalny. Pracę porzuciło 100 tys. robotników. Żądania rewolucyjne były m.in. takie:

- 8-godzinny dzień pracy
- bezzwłoczne uruchomienie robót publicznych dla bezrobotnych
- kontrola robotników nad higieną pracy i przy przyjmowaniu majstrów
- nietykalność delegatów robotniczych
- ubezpieczenie robotników na wypadek starości, choroby, nieszczęśliwych wypadków i śmierci
- pomoc lekarska dla robotników i robotnic oraz ich rodzin
- zniesienie pracy na akord – zamiana płacy dziennej na stałą płacę miesięczną
- uzyskanie prawa do dwutygodniowego urlopu
- założenie bezpłatnych szkół początkowych z wykładowym językiem polskim oraz przytułków i bibliotek dla dzieci
- zapłata za czas strajku
- zniesienie rewizji osobistych
- usunięcie policji z fabryk

Mimo pewnych ustępstw ze strony fabrykantów, równolegle cały czas dochodziło do lokautów [z j. ang. *lockout* – forma walki pracodawcy z pracownikami polegająca na zamknięciu zakładu pracy a tym samym na masowym zwolnieniu pracowników – przyp. red.] i represji ze strony rosyjskich władz zaborczych.

Barykady

„18 czerwca doszło do spotkania patrolu wojskowego […] z pochodem robotników wracającym z majówki w lesie łagiewnickim. Majówki takie pełniły głównie rolę festynu, wyjątkowa atmosfera polityczna tamtych czasów sprawiała jednak, iż pochód miał wszelkie cechy manifestacji politycznej – robotnicy nieśli sztandary i śpiewali patriotyczne i rewolucyjne pieśni. Nie brakowało również i broni. Starcie stało się nieuniknione.

Uroczysty pogrzeb pięciu ofiar starć, który miał miejsce 20 czerwca, nie doprowadził jeszcze do wybuchu. […]

21 czerwca, dzień przed Bożym Ciałem, po ulicach Łodzi zaczęła krążyć […] plotka o śmierci dwóch kolejnych ofiar zajść z 18 czerwca i ich potajemnym pochówku. Na ulice wyległo 70 tysięcy osób. […] Gdy pochód maszerujący Piotrkowską, główną ulicą Łodzi, zbliżał się do skrzyżowania z ulicami Pustą i Karola (ob. Żwirki i Wigury), został zaatakowany. Zasadzka była zaplanowana – tratujący się ludzie uciekający w boczne uliczki trafiali prosto pod lufy czekających tam już żołnierzy. Przed bramami układano stosy z ciał. Od kul padały kobiety, starcy i dzieci. Według oficjalnych danych poległo 21 osób, 8 było rannych, 10 stratowanych. Stosunki między władzami carskimi a społeczeństwem Łodzi przybrały charakter wojny.

W nocy z 22 na 23 czerwca mieszkańcy Łodzi przystąpili do budowy barykad. Te zapory, mające zapewnić bezpieczeństwo przed strzałami oraz szarżami wojska i kozaków, a zbudowane pospiesznie z dostępnych pod ręką materiałów (począwszy na płytach chodnikowych, a skończywszy na wozach drabiniastych), pojawiły się na wielu ulicach miasta. […] Dawały one pewne minimum bezpieczeństwa w mieście, w którym od kilku godzin toczyły się nieustanne walki. Zastrajkowały wszystkie fabryki. Strzelano do wojska z bram, dachów i okien. Nie była to jednak równa walka – karabiny rywalizowały z nielicznymi brauningami, kamieniami i wszystkim, co walczący robotnicy mieli pod ręką.

Wojsko przyjęło specyficzną taktykę polegającą na likwidacji kolejnych barykad przez piechotę oraz używania kozaków do eliminacji większych skupisk ludzi na łódzkich placach i w innych reprezentacyjnych punktach przestrzeni publicznej. […]

Czerwcowa walka łódzkich robotników od samego początku nie miała szans na powodzenie. Sprowadzone do Łodzi posiłki z łatwością spacyfikowały miasto. […] 26 czerwca ponownie otwarto fabryki.

Bilans strat po stronie walczących był ogromny – według oficjalnych danych od 18 do 25 czerwca zginęło w Łodzi 151 osób: 55 Polaków, 79 Żydów i 17 Niemców. Ale same władze w tajnych raportach policyjnych przyznały, iż tylko 23 czerwca było 164 zabitych i 150 rannych. Można zatem przypuszczać, że łączny bilans ofiar wyniósł ponad 200 osób. Liczbę rannych szacuje się na około 800.

Łódzkie wydarzenia wywołały silny odzew – w ramach solidarnościowego strajku stanęły fabryki Warszawy, Częstochowy, Radomia i Zagłębia. Na znak solidarności z łódzkimi robotnikami stanęły również i fabryki w głębi Rosji. Mimo ogromnej skali łódzkiego powstania, przyszłość pokazać miała, iż najważniejsze wydarzenia rewolucji 1905 roku, które doprowadziły do zasadniczych zmian ustrojowych w Rosji, miały jednak dopiero nadejść, a najtrudniejsze chwile z punktu widzenia łódzkich robotników – terror bratobójczych walk, a następnie tragedia lokautu – były jeszcze przed nimi"[7].•

1. Za: http://www.centrumdialogu.com/pl/polska-lodz (data wejścia 5.06.2015).
2. Rozlegle o dochodach i wydatkach na życie codzienne, oraz szeroki opis dostępu do kultury, infrastruktury miejskiej w Łodzi znajduje się w książce pt. *Z kamieniem i browningiem w ręku*, Lucjusza Włodkowskiego, KAW, Łódź 1986.
3. *Rewolucja 1905. Przewodnik Krytyki Politycznej*, Warszawa 2013, s. 214.
4. Tamże, s. 216.
5. Za: http://www.centrumdialogu.com/pl/polska-lodz (data wejścia 5.06.2015).
6. *Historia Imperium Rosyjskiego*, Heller M., Warszawa 2009, s. 688.
7. Za: http://histmag.org/Powstanie-lodzkie-1905-roku-po-wolnosc-na-barykady-8069 (data wejścia: 5.06.2015).

Fot. Beinecke Rare Book and Manuscript Library, Yale University

ZAGRANICA

Walka klasowa – nie narodowa! Solidarność ponad granicami i podziałami – rok 2015 w perspektywie międzynarodowej



Internacjonalizm to jedna z kluczowych wartości, jakimi kierujemy się w Inicjatywie Pracowniczej. Jest on dla nas czymś więcej niż tylko ładnie brzmiącym hasłem. Cały czas współpracujemy z podobnymi nam związkami i organizacjami z innych krajów Europy i nie boimy się zabierać głosu na tematy międzynarodowe. Poniżej znajduje się przegląd najważniejszych międzynarodowych inicjatyw, w których brał udział nasz związek



KOMISJA KRAJOWA OZZ IP

W drugiej połowie kwietnia delegacja IP wzięła udział w połączonej konferencji branżowej i terytorialnej szwedzkiego związku SAC w Örebro (*Sveriges Arbetares Centralorganisation* – Centralna Organizacja Szwedzkich Robotników). Konferencja zgromadziła ponad 70 delegatów i delegatek komisji branżowych i struktur terytorialnych SAC. Udział wzięli również goście z zaprzyjaźnionych związków z zagranicy, oprócz IP były to: CGT (*Confederación General del Trabajo* – Powszechna Konfederacja Pracy, Hiszpania), CNT-f (*Confédération Nationale du Travail* – Powszechna Konfederacja Pracy, Francja), IWW (*Industrial Workers of the World* – Robotnicy Przemysłowi Świata, Wielka Brytania), FAU (*Freie Arbeiterinnen und Arbeiter Union* – Wolny Związek Pracownic i Pracowników, Niemcy). Konferencja miała na celu wymianę wiedzy i doświadczeń między osobami działającymi w różnych branżach rynku pracy (takimi jak budownictwo, edukacja, usługi czy media). Jej uczestnicy rozmawiali również o przyszłej strategii działania. Całość miała również służyć integracji komisji branżowych w ramach struktur terytorialnych SAC. Części konferencji, branżowa i terytorialna, obradowały w podgrupach w ramach odrębnych spotkań i warsztatów, łączyła je wspólna część wprowadzająca i podsumowująca. Wspólnym mianownikiem dyskusji była postępująca prekaryzacja pracy w reprezentowanych branżach. Członkowie IP udzielili wywiadu Biuletynowi SAC. Gospodarze konferencji byli zainteresowani zwłaszcza ideą powołania w naszym związku komisji pracowników i pracownic trzeciego sektora oraz naszymi doświadczeniami w sektorze budowlanym.

Kolejną okazją do międzynarodowego spotkania, również w Szwecji, była międzynarodowa konferencja „Wciąż budujemy internacjonalizm", organizowana przez wspomniany już związek zawodowy SAC oraz Muzeum Joe Hilla, w połowie sierpnia w Gavle. Przyczynkiem do spotkania była setna rocznica śmierci amerykańskiego związkowca, barda i poety, który urodził się w tym mieście w 1879 r. W konferencji wzięły udział delegacje związków zawodowych nawiązujących do tradycji anarcho-syndykalistycznej: ESE (*Wolnościowy Związek Zawodowy*, Grecja), CGT (Hiszpania), SO (*Solidaridad Obrera* – Solidarność Pracownicza, Hiszpania), CNT (Francja), CNT-f (Francja), FAU (Niemcy), IWW oraz Inicjatywa Pracownicza. Obecni byli też przedstawiciele szwedzkiego Komitetu Solidarności z Rojavą oraz osoby związane z rosyjskim ruchem anarchistycznym i antyfaszystowskim. Tematy obrad pogrupowane były w trzy główne bloki: „praca i migracje", „praca i represje" oraz „łączenie walk". W dyskusjach stawiano także pytanie o możliwe sposoby docierania do imigrantów i ich organizowania oraz uniknięcia stosowanej przez pracodawców i szkodliwej dla pracowników tzw. strategii „dziel i rządź". Za wyzwanie na tym polu uznano nie tylko język, ale również różnice w statusie i sytuacji imigrantów w zależności od krajów i regionów pochodzenia. Różnice te przekładają się na hierarchię w miejscu pracy oraz na możliwości domagania się swoich praw. O represjach w miejscu pracy i nie tylko opowiadali przedstawiciele hiszpańskiego SO w kontekście zmian w prawie o zgromadzeniach i utrudnianiu pracy policji (tzw. *Ley mordaza* – prawo knebla). Polityczne represje w Rosji oraz na zaanektowanym Krymie były tematem prezentacji dwojga moskiewskich anarchistów oraz współpracownika szwedzkiego anarchistycznego pisma „Ordfront". Tego samego dnia odbyła się również dyskusja na temat rządowych ataków na prawo pracy w Europie i praktycznych wyzwań z nimi związanych. Zwrócono uwagę na konieczność dostrzegania i wykorzystania powiązań pomiędzy walkami w miejscu pracy z walkami toczonymi poza nim. Dla zgromadzonych oczywistym było, że samo prawo nie zawsze jest po stronie pracownika, a problemy pracownicze czy szerzej społeczne nie zawsze dają się sklasyfikować i zamknąć w ramach prawnych. Uznano, że za takim założeniem nie musi iść przekonanie o konieczności łamania prawa, lecz bardziej przestroga, by nie pokładać w nim pełni nadziei. Delegaci IP przybliżyli konflikt w Aelia Polska oraz sprawy wytoczone związkowi w sądzie cywilnym, sytuację komisji w Amazonie (w tym współpracę z pracownikami tej firmy w Niemczech). Wspomniano również o migracji z Ukrainy.

Dzień po konferencji, w tym samym mieście i w podobnym gronie, odbyło się spotkanie międzynarodowej Czerwono-Czarnej Koordynacji, czyli koalicji związków zawodowych, do której należy również IP. Poza zreferowaniem kluczowych działań reprezentowanych związków dyskutowano o idei międzynarodowych konferencji branżowych, trwających i planowanych kampaniach przeciwko TTIP (Transatlantyckie Partnerstwo w dziedzinie Handlu i Inwestycji), w których większość zrzeszonych w Koordynacji związków była i jest aktywnie zaangażowana. Nie zabrakło także dyskusji o migrujących pracownikach, „kryzysie uchodźczym". Podjęto również dyskusji na temat konieczności wzmożonych działań oraz wymiany informacji i doświadczeń na tym polu. Przyjęto także wspólne stanowisko wyrażające solidarność z ruchem Zapatystów w Meksyku oraz wsparcie dla ukraińskiego Autonomicznego Związku Pracowników.

Do kolejnego wydarzenia o międzynarodowym zasięgu doszło na początku października w Poznaniu, gdzie odbył się pierwszy zjazd platformy na rzecz Ponadnarodowego Strajku Społecznego. Wzięło w nim udział ponad 150 osób, w tym związkowców i działaczy z Polski, Włoch, Niemiec, Wielkiej Brytanii, Bośni, Francji, Litwy, Słowenii i Szwajcarii. Ideą ponadnarodowego strajku społecznego jest, w największym skrócie, przełamanie ograniczonego zasięgu i tymczasowego charakteru walk podejmowanych na poziomie lokalnym oraz przywrócenie protestom społecznym (m.in. przeciwko cięciom wydatków socjalnych, ograniczaniu swobód obywatelskich czy zamykaniu granic) ich klasowego charakteru. Najskuteczniejszą bronią w walce o lepsze warunki pracy i życia, niezależnie od tego skąd pochodzimy i gdzie stawiamy opór, jest szeroko rozumiany strajk oraz różnego rodzaju formy zakłócania kapitalistycznego sposobu produkcji. Wydarzeniu towarzyszyły warsztaty, dotyczące transformacji pracy i współczesnych podziałów pracy, globalnych łańcuchów opieki, migracji zarobkowej, nowych form organizowania się. Ich uczestnicy dzielili się też doświadczeniami i wiedzą na temat nowych metod i narzędzi działania związków zawodowych. Przykładowo, przedstawicielka pracownic żłobków działających w IP opowiadała o budowaniu solidarności z rodzicami poprzez informowanie o sytuacji pracowniczej oraz tworzeniu koalicji z pracownikami innych instytucji finansowanych przez samorząd, takich jak teatry i galerie. W dyskusjach o nowych formach organizowania się i działalności związkowej, uczestnicy mówili przede wszystkim o kluczowych miejscach budowania solidarności i o strategicznych obszarach wywierania presji na kapitał. Odwoływano się też do doświadczeń działalności i samoorganizacji na poziomie ponadzakładowym pracowników z sektora usług publicznych we Frankfurcie nad Menem, czy tworzenia międzynarodowej sieci współpracy przez pracowników w centrach logistycznych z zachodniego Londynu. Zwracano również uwagę na znaczenie międzynarodowej solidarności wobec konfliktu w sieci sklepów Aelia na polskich lotniskach. W części poświęconej migracjom uczestniczy wskazywali na konieczność podkreślania pracowniczego kontekstu mobilności oraz podejmowania działań na rzecz wspólnej walki o lepsze warunki pracy, dostęp do mieszkalnictwa i wolność przemieszczania się. Osobny warsztat poświęcony był sytuacji pracowników w sektorze logistycznym i wybuchającym tam protestom. Dyskutowano głównie o tym, jak wykorzystać globalny podział pracy i powiązania, które tworzy kapitał w taki sposób, aby używać ich przeciwko wyzyskowi i na rzecz wzmocnienia organizowania się osób zatrudnionych w logistyce. Pracownicy polskich magazynów Amazona przytoczyli swoje doświadczenia w budowaniu współpracy z pracownikami z Niemiec. Działacze z włoskiego związku zawodowego ADL Cobas (*Associazione Diritti Lavoratori*) opowiedzieli natomiast o swojej strategii terytorialnego łączenia magazynów i zakładów pracy w celu zwiększenia siły przetargowej w tej branży.







Na przełomie października i listopada w Barcelonie reprezentant IP uczestniczył także w spotkaniu Koordynacji Oddolnych Związków Zawodowych, w której Inicjatywa Pracownicza posiada status obserwatora. Podczas obrad omówiono dotychczasowy przebieg międzynarodowej kampanii na rzecz prawa do strajku oraz kampanii „Kapitaliści nas drogo kosztują", której celem jest naświetlenie ukrytych kosztów ekonomicznych i społecznych, jakie pociąga za sobą obecny porządek ekonomiczny. Hiszpańscy delegaci podkreślili fakt wzrostu represji skierowanych przeciw uczestnikom strajków w związku z wprowadzonym niedawno w Hiszpanii „prawem knebla", wprowadzającym kary za organizację lub udział w protestach społecznych. Zauważono, że formy represjonowania strajkujących wykraczają daleko poza sferę zatrudnienia i kodeksu pracy. Niepokój wzbudziły również ostatnie orzeczenia Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, który stwierdził, że prawo do strajku nie może paraliżować przepływu kapitału i rozwoju ekonomicznego, co znacznie ogranicza możliwości tej formy walki. Delegaci z Włoch postulowali wyjście poza regulacje prawne i bronienie prawa do strajku poprzez jego organizowanie niezależnie od istniejących przepisów. Uczestnicy spotkania podkreśli również konieczność rozszerzenia prawa do strajku na wszystkich pracowników, w tym także tych, którzy nie należą do żadnego związku zawodowego. Z kolei kampania „Kapitaliści drogo nas kosztują" stanowiła przyczynek do szerokiej dyskusji na temat walki z niestabilnymi formami zatrudnienia, o skrócenie dnia pracy oraz kwestii tzw. dochodu gwarantowanego. W temacie migracji, potępiono prawicową politykę zmierzającą do pozbawienia imigrantów praw do ochrony i pomocy społecznej oraz segregacji osób przybywających do Europy na akceptowalnych uchodźców i nieakceptowanych imigrantów zarobkowych. Podjęto również decyzję o wzmocnieniu dotychczasowej współpracy z organizacjami broniącymi praw imigrantów oraz wsparcia walk pracowniczych tzw. pracowników bez papierów, czyli migrantów nie posiadających dokumentów umożliwiających podjęcie legalnej pracy. W części zamykającej spotkanie przedstawiciel IP zaprezentował przebieg i ideę platformy na rzecz Ponadnarodowego Strajku Społecznego. Zadecydowano również o powołaniu stałej grupy zajmującej się kwestiami praw kobiet zarówno w miejscu pracy i przestrzeni społecznej, w tym do należących do Koordynacji związkach.

Aktywność IP na poziomie międzynarodowym nie ogranicza się do udziału w międzynarodowych spotkaniach, czy stałej współpracy naszej komisji w Amazonie z pracownikami tej firmy z Niemiec. Nasz związek zabrał zdecydowany głos w sprawie wydarzeń na Bliskim Wschodzie i ich europejskich konsekwencji. Nasze flagi i transparenty można było zobaczyć na mobilizacjach antynacjonalistycznych i pro-uchodźczych, które odbywały się w całej Polsce we wrześniu, listopadzie i grudniu. Uczestniczyliśmy także w protestach przeciwko politycznym represjom w Turcji oraz działaniom rządu tureckiego w Północnym Kurdystanie. Aktywnie wkroczyliśmy również w bieżący rok. W styczniu, w ramach Czerwono-Czarnej Koordynacji, znaleźliśmy się wśród sygnatariuszy deklaracji solidarności z działaczkami i działaczami Związku Bezrobotnych Tunezyjskich Absolwentów, którzy w piątą rocznicę przewrotu w tym kraju protestowali przeciwko cięciom socjalnym, bezrobociu i ograniczeniom działalności związkowej. Wspólnie z redakcjami polskiej edycji „Le Monde Diplomatique" oraz „Praktyki Teoretycznej" zainicjowaliśmy zbieranie podpisów pod Listem otwartym w sprawie represji wobec środowisk akademickich w Turcji. List był odpowiedzią na aresztowania i szykany, jakie spotkały członków i członkinie tureckiej inicjatywy „Wykładowcy dla pokoju", po podjętej przez nich akcji zbierania podpisów pod oświadczeniem „Nie będziemy uczestniczyć w tych zbrodniach" wzywającym rząd turecki do zaprzestania kampanii terroru wobec ludności kurdyjskiej. Solidarność naszą bronią – bez granic i sztucznych podziałów!•

ZAGRANICA

Berlin: Międzynarodowe Spotkanie Pracowników Amazona

W dniach 18–21 lutego w Berlinie odbyło się kolejne Międzynarodowe Spotkanie Pracowników Amazona. Obecne były pracownice i pracownicy z Amazona z Bad Hersfeld, Lipska, Brieslang oraz z Inicjatywy Pracowniczej Amazon z Poznania

W piątek. 19 lutego wspólnie rozdawano ulotki pod Amazonem BER3 z listem od polskiej załogi. W spotkaniu wzięli również udział związkowcy z Zalando, czyli firmy zajmującej się handlem internetowym, znajdującego się tuż obok Amazona w Brieslang. Pracuje tam wielu Polaków, głównie przez agencje pracy.

Pierwszego dnia odbył się otwarty panel dyskusyjny, podczas którego Amazończycy z Polski i Niemiec opowiedzieli szerszej publiczności o swoich działaniach. Wzięli w nim udział również przedstawiciele strajkujących pracowników berlińskiej komunikacji miejskiej BVG i Deutsche Bahn oraz ogrodu zoologicznego – łącznie 60 osób. Przemawiała także członkini sieci Berlin Migrant Strikers, która zrzesza migrantów organizujących się przeciwko złym warunkom pracy m.in. w sektorze gastronomicznym. Dyskutowano na temat rosnącej niestabilności pracy oraz tego, że ruch pracowniczy potrzebuje koordynacji ponad branżami i ponad granicami. Amazon jest dobrym tego przykładem: współpraca międzynarodowa jest niezbędna, gdyż firma może łatwo złamać strajk w niemieckich magazynach przerzucając zamówienia do magazynów w Polsce i w Czechach.

Dziennikarze Jörn Boewe i Johannes Schulten zaprezentowali wydaną w 2015 r. broszurę Der lange Kampf der Amazon-Beschäftigen („Długa walka pracowników Amazona"). Jest to źródło informacji dla tych, którzy chcą zrozumieć fenomen trwających do 3 lat intensywnych strajków w niemieckich Amazonach, a zwłaszcza tego, dlaczego wciąż one pozostają bezskuteczne, jeśli chodzi o realizację głównego żądania związku zawodowego Ver.di, czyli wprowadzenia układu zbiorowego pracy. Dziennikarze trudności tłumaczą strukturą organizacyjną firmy, która funkcjonuje jako „fabryka usług", z bardzo monotonną, powtarzalną pracą, niestabilnością i nieustanną rotacją powodowaną podnajmowaniem przez Amazona agencji pracy czy korzystaniem z usług urzędów pracy. Utrudnieniem są strukturalne uwarunkowania rynku pracy. Na to nakłada się antyzwiązkowe nastawienie korporacji.

Z drugiej strony od 3 lat strajki są mimo to bardzo intensywne – niewątpliwy sukces w angażowaniu setek pracowników oraz nagłaśnianiu problemów pracowników magazynowych, wynika z bogatych oddolnych doświadczeń i pracowniczej samoorganizacji. Udało się przełamać pogląd, że Amazon jest zamkniętą twierdzą dla związków zawodowych, choć w Niemczech powstały one dopiero po 12 latach od otwarcia pierwszego magazynu w Bad Hersfeld. Związek zawodowy szybko urósł w siłę, dziś zaledwie w tym jednym centrum zrzesza 1600 osób. Mimo braku formalnego porozumienia z pracodawcą już osiągnięto wzrost płac, wywalczono dodatki np. bonus świąteczny, jak też poprawę warunków pracy, choćby w zakresie zablokowania w niektórych magazynach tzw. feedbacków, czyli systemu oceniania pracowników.

Podczas czterodniowych dyskusji omawiano problemy zatrudnionych w Amazonie – ciągły nadzór, śrubowanie norm, niskie płace – ale nie popadano w pesymizm. Zgodzono się co do tego, że należy walczyć stosując różnorodne strategie: strajki, blokady, spontaniczne akcje na hali, organizowanie się poza kontrolą hierarchicznych centrali związkowych, kampanie społeczne. Należy prowadzić działania edukacyjne na temat praw pracowniczych, przełamywać strach i wspierać tych, którzy są gorzej traktowani przez firmę w powodu przynależności do związków. Musimy rozwijać krytykę systemu fabrycznego mierzącego nieustannie produktywność, traktującego pracowników jak dodatki do linii transmisyjnych. Potrzebne jest też nawiązywanie sojuszy z innymi walczącymi grupami pracowniczymi i na każdym kroku pamiętanie o międzynarodowym wymiarze walki z globalną korporacją.

Cykliczne już Międzynarodowe Spotkania organizowane są przez pracowników dla pracowników, przy wsparciu grup solidaryzujących się z załogami Amazona, ponad związkowymi barwami. Postanowiono kontynuować je w przyszłości i zapraszać na nie zatrudnionych w innych centrach logistycznych. Kolejne spotkanie najprawdopodobniej odbędzie się w Lipsku.•



ZAGRANICA

Nie haruj jak wół! Zwolnij!

Jak zorganizować włoski strajk w magazynie? Doświadczenia pracowników z centrum dystrybucji Sainsbury's / Wincanton w zachodnim Londynie

Centrum dystrybucji

Sainsbury's to jedna z trzech największych sieci hipermarketów w Wielkiej Brytanii, posiadająca ponad 1300 sklepów. Do lat 70. sieć samodzielnie zarządzała wszystkimi należącymi do niej magazynami. W wyniku sporu z zatrudnionymi w Sainsbury's kierowcami ciężarówek, firma zaczęła jednak zlecać usługi transportowo-logistyczne takim przedsiębiorstwom jak: DHL, TDG czy Wincanton.

Magazyn, w którym pracowaliśmy jest częścią dużego parku przemysłowego, znajdującego się w dzielnicy Greenford w zachodnim Londynie. Zatrudnionych jest w nim ok. 400 osób, w tym 100 kierowców i 40 pracowników IT. Na początku zeszłego roku płace wynosiły 6,70 £ dla agencyjnych (7,70 £ po godzinie 18) i 9,15 £ dla stałych pracowników.

Centrum dystrybucji w Greenford dostarcza żywność do około 180 marketów Sainsbury's, głównie w północnym i południowym Londynie. Dostawcy przysyłają takie towary jak: warzywa, kanapki czy mięso itd. Są one dostarczane do działów magazynu, a następnie pracownicy wkładają ich właściwą ilość do „klatek". Klatki są ładowane do ciężarówek i rozwożone do różnych sklepów.

Kontrakty na zero godzin i anulowanie zmian

Połowa pracowników działu „Chill" (od 60 do 100 osób), zatrudniona jest przez agencję pracy tymczasowej Templine. Jako „tymczasowy_a" nie masz zagwarantowanych godzin pracy. Nawet jeśli według grafiku pracujesz 5 lub 6 dni w tygodniu, twoja zmiana może być anulowana każdego dnia na dwie godziny przed jej rozpoczęciem. Zdarza się to bardzo często. Wieczorem Templine otrzymuje zamówienia na dostarczenie pracowników, które są potwierdzane rano. Jeśli zamówienia są duże, proszą ludzi o pracę w nadgodzinach. Jeśli są małe, pracownicy mogą dostać zaledwie jedną lub dwie zmiany w tygodniu.

Wydajność

W jaki sposób mierzą wydajność? Otrzymujesz zestaw składający się z naramiennego komputera i skanera, który zakłada się na palec, żeby skanować produkty i kody sklepowych klatek. Komputer przekazuje Wincanton ilość towarów wkładanych do klatek przez pracownika. Szacunki wydajności są bezwzględne, nie bierze się pod uwagę wagi poszczególnych produktów, a za rozkładanie towaru, który jest w pojedynczych sztukach, dostaje się dodatkowy procent.

Ludzie boją się pracować wolniej od innych i tracić zmiany, z drugiej strony przez to, że wszyscy starają się być szybcy, potrzeba mniej ludzi do pracy i coraz więcej zmian jest anulowanych. To jedna z przyczyn tego, że pracownicy czują strach i zaczynają ze sobą konkurować. Osoby zatrudnione bezpośrednio przez Wincanton nie muszą się tak bardzo przejmować, ich zmiany nie mogą być anulowane (mają zagwarantowane co najmniej 40 godzin w tygodniu).

Marchewka w postaci stałej pracy

Innym sposobem na zmuszenie ludzi do szybszej pracy i konkurowania ze sobą jest marchewka w postaci stałego kontraktu. Procedura zatrudniania jest jednak jeszcze bardziej bezwzględna niż szacowanie wydajności. Niektóre osoby, zatrudnione przez agencję, pracowały szybko przez dwa lata, aplikowały cztery razy i nigdy nie zostały przyjęte. Inni dostali stałą pracę po trzech miesiącach. Nic dziwnego, że powstaje na ten temat wiele teorii: „Polacy dostają stałe posady, ponieważ wielu kierowników niskiej rangi pochodzi z Polski", „tu nie lubią Rumunów", „jeśli jesteś czarny, nie masz najmniejszych szans". Kierownicy manipulują tego typu teoriami – wolą na przykład, aby polscy pracownicy czuli większy związek z kierownikami z Polski, niż pracownikami z Somalii.

Żądania

Wszyscy pracownicy agencyjni mają podobne problemy, dlatego domaganie się „czterech zagwarantowanych dni pracy w tygodniu oraz 9,15 £ na godzinę" było dobrym punktem wyjścia. Ponieważ agencyjnym można anulować zmiany i, ogólnie rzecz biorąc, żyją w bardziej niestabilnych warunkach (np. nie otrzymują chorobowego), zakładamy, że powinni otrzymywać płace, które by to rekompensowały. Historycznie rzecz biorąc, tego zwykle domagali się pracownicy agencyjni w wielu sektorach. Jak do tego doprowadzić? Musimy to wywalczyć. Tylko w jaki sposób?

Spotkania

W czasie pracy trudno przeprowadzić rozmowę w większym gronie. Menedżerowie wciąż wszystko obserwują. Ludzie są zdenerwowani. Pracownicy wychodzą na przerwę o różnym czasie, w niewielkich grupach. Dlatego odbyliśmy kilka mniejszych spotkań z 5, 10, 15 osobami. Również spotykanie się po pracy (ok. godziny 20) jest trudne, ponieważ ludzie nie kończą zmiany w tym samym czasie (zależy to od tego, jak szybko uda im się wymknąć), a poza tym są zmęczeni.

Pierwsza ulotka

W tej sytuacji pomocna była ulotka, rozdana przez przyjaciół części pracowników, przedstawiająca żądania oraz pomysł przeprowadzenia strajku włoskiego. Obecnie nie jesteśmy pewni czy faktycznie odniosło to zamierzony efekt, ponieważ menedżerowie zostali ostrzeżeni, że coś się szykuje. Mimo wszystko ulotka wywołała wśród pracowników magazynu szerszą dyskusję.

Druga ulotka dla zatrudnionych na stałe

Znajomi rozdali kolejną ulotkę. Tym razem była ona skierowana do stałych pracowników i kierowców ciężarówek dostawczych. Ulotka mówiła, że potrzebujemy wsparcia osób pracujących na stałych kontraktach, przy czym w ich interesie jest, aby nasze warunki pracy się polepszyły, a menedżerowie nie mogli wywierać na nich presji, mówiąc: „patrzcie na tych tymczasowych, pracują ciężej niż wy i to za minimalne płace". Ulotka wywarła dobre wrażenie na pewnych kierowcach, którzy wysłali nam solidarnościowe e-maile. To było sympatyczne, lecz niewystarczające, aby zbudować coś więcej, niż poczucie wsparcia moralnego.

Odczytanie naszych żądań

Na kolejnym większym spotkaniu po pracy postanowiliśmy przeczytać nasze żądania w trakcie spotkania rozpoczynającego zmianę, na którym obecna jest cała załoga. Dwie osoby zgodziły się przeczytać list, co w oczywisty sposób naraziło je na ryzyko. Naszym zdaniem było to jednak sensowniejsze, niż wręczanie petycji. Większość osób zareagowała na to działanie pozytywnie, był to też początek częstszych dyskusji na temat warunków pracy. Nadal jednak większość z takich spotkań odbywała się w małych grupach.

Odpowiedź kierownictwa Templine

Templine zareagowało, wysyłając do magazynu wyższych kierowników z Brighton. W ciągu następnego tygodnia przeprowadzili indywidualne rozmowy z prawie wszystkimi pracownikami agencji. Mówili standardowe bzdury: „chcielibyśmy wam płacić więcej, ale blokuje nas Wincanton, poza tym jeśli dawalibyśmy 9 £, więcej osób aplikowałoby o pracę i niedoświadczone osoby nie miałyby szans na jej zdobycie". Powiedzieli to nawet osobom, które pracowały tam ponad rok. Sytuacja ta pokazała jednak, że potraktowali nas poważnie i chcieli wysondować czy z naszymi żądaniami mogły wiązać się konkretne działania.

Reakcja stałych pracowników

Kiedy stali pracownicy usłyszeli, że wypowiedzieliśmy głośno nasze żądania, większość stwierdziła: „Och! biedacy, powinni wam płacić więcej. Powodzenia". Ogólnie rzecz biorąc, stali pracownicy okazali się nawet bardziej przestraszeni. Ludziom wydawało się, że sporo stracą, jeśli Sainsbury's zerwie umowę z Wincanton, a był to podstawowy argument używany przez kierownictwo, aby nas zmusić do szybszej pracy. Mogliby mieć trudności ze znalezieniem innego niewymagającego kwalifikacji zajęcia, gdzie stawka wynosi 9 £ na godzinę. Ten sam argument nie działał na pracowników tymczasowych, czy słusznie? My mogliśmy być przeniesieni przez agencję do innego zakładu albo zatrudnieni bezpośrednio przez Sainsbury's – jak nasi koledzy z pobliskiego magazynu firmy Tesco, gdzie nie korzysta się z usług agencji.

W lekkim impasie

Kierownicy Templine/Wincanton dowiedzieli się o naszych postulatach, jednak od początku było pewne, że nic nie zrobią z własnej inicjatywy. Przez kilka tygodni rozmawialiśmy o tym, co robić dalej. Problem polegał na tym, że większość dyskusji odbywała się między znajomymi, nie udało nam się przełamać barier pomiędzy trzema, czterema głównymi grupami językowymi. Dlatego potrzebowaliśmy kilku osób, które mogłyby przekazywać informacje między nimi. Zaczęto rozmawiać o strajku włoskim. Założenie było takie, by jednego dnia wszyscy pracownicy wyrobili zaledwie 70 proc. normy, co opóźniłoby pracę magazynu o ok. godzinę.

Strajk włoski

Pomysł strajku włoskiego krążył na zakładzie przez pewien czas. Zdecydowaliśmy się przeprowadzić go w niedzielę, ponieważ jest to najbardziej intensywny dzień w tygodniu. W dzień protestu ok. 10 ludzi zdecydowało się pracować wolniej, z czasem przyłączyli się do nich inni pracownicy agencyjni. Niestety po raz kolejny te same trzy, cztery osoby musiały wszystko koordynować. Ostatecznie ok. 3/4 pracowników tymczasowych pracowało wolniej, średnia wydajność spadła o ok. 20 proc. Atmosfera była dobra! Po kilku godzinach gnojek z biura Templine przyszedł do magazynu, mówiąc pracownikom: „Co wy do cholery robicie? Musiałem iść na spotkanie z kierownikami Wincanton, jeśli będę miał przejebane, wy będziecie mieli przejebane razem ze mną". W tym samym czasie Wincanton poprosił stałych pracowników o wzięcie nadgodzin. Większość z nich się zgodziła, co było dla nas bardzo niefortunne.

Choć wydajność spadła o 20 proc., nie opóźniliśmy pracy zakładu. Zakończenie pracy i wysłanie ciężarówek z klatkami we właściwym czasie to dla Wincanton priorytet. Mimo wszystko wiele osób pozytywnie oceniło akcję, stwierdzając, że musimy ją powtórzyć. Spotkaliśmy się jednak z ostrą reakcją.

Kilku konfidentów

Dla Templine było jasne, że muszą zareagować, żeby nie mieć problemów z Wincanton i Sainsbury's. Jakiś czas po akcji zorientowaliśmy się, że jeden pracownik tymczasowy doniósł na nas do Templine. Dlatego w kolejnym tygodniu dwie osoby zostały zawieszone i oskarżone o „podżeganie kolegów z pracy do obniżenia wydajności". Kierownicy przeprowadzili z większością agencyjnych wywiady, pytając, kto stał za protestem. Większość ludzi nic nie powiedziała, jednak kilka osób zostało złamanych. Musimy przy tym uważać na wyrażenie „konfident" – pewne osoby nie rozumieją sytuacji, w której się znajdują, dają sobą manipulować, zdradzają swoich kolegów i koleżanki w pracy, szkole czy na komisariacie, żeby wkupić się w łaski menedżerów, nauczycieli czy z lęku przed policją. Bez względu na powody, kilka osób zdecydowało się mówić, co oznacza, przynajmniej obecnie, koniec strajku włoskiego.

To cię nauczy!

Jakie wnioski możemy wyciągnąć z tej historii?

1. Nie pozwól, aby jedynie trzy, cztery osoby koordynowały przebieg danej akcji. Nawet jeśli się za bardzo nie wychylają, po pewnym czasie i tak każda akcja będzie identyfikowana z nimi, przez co stale będą na pierwszej linii ognia. Zadbaj o większe rozproszenie działań, mów wszystkim, że też muszą być aktywni. Zbuduj jak najwięcej kanałów komunikacji w pracy i poza pracą. Wiemy, że łatwiej mówić niż działać, jednak warto się starać!

2. Daj sobie trochę czasu. Poświęcaj czas na rozmowy z ludźmi, nawet jeśli odchodzą z zakładu po góra czterech miesiącach, myśląc, że znaleźli coś lepszego. Budowa zaufania i przyjaźni wymaga czasu, lecz mimo ciągłej wymiany ludzi, musimy zdobyć się na ten wysiłek. Bądźmy jednak szczerzy, tak naprawdę nie mamy wiele do stracenia! Wiemy, że niektórzy są w gorszej sytuacji niż inni, mają więcej trudności ze zdobyciem innej pracy, czy uzyskaniem zasiłku dla bezrobotnych. Musimy wziąć to pod uwagę i wspierać się nawzajem.

3. Nie jesteśmy pewni czy rozdawanie ulotek było rozsądnym pomysłem, ponieważ dzięki temu zarząd firmy wiedział, że coś się dzieje. Z drugiej strony był to niezbędny ruch, żeby dotrzeć do kierowców, czy pracowników z innych zmian i działów. Przydało się to także w zasianiu niepewności w głowach kierowników. Być może byli ostrożniejsi w kwestii natychmiastowego zwalniania ludzi, bo nie mieli pewności czy wtedy nie pojawi się u nich stuosobowa grupa wsparcia i media.

4. Zdobądź wsparcie z zewnątrz, lecz nie polegaj wyłącznie na nim. Dobrze byłoby mieć w pobliżu 200–300 zwolenników, pracownic z innych zakładów, studentów itd., którzy mogliby pomóc w blokadach albo chociaż straszyć nimi kierownictwo magazynu. Z pewnością mogłoby to pomóc w pierwszych dniach walki o poprawę warunków pracy.

5. Nie trać poczucia humoru i nie daj im się zgnębić!



SAMORZĄDNOŚĆ

Przejmuj! Produkuj! Stawiaj opór!

Robotnicy z greckiej fabryki Viomihaniki Metalleytiki (Vio.Me.) w Salonikach, należącej kiedyś do grupy Filkeram-Johanson, szybko stali się międzynarodowym symbolem samodzielnego zarządzania.

Upaść, żeby powstać

Pracownicy fabryki (zorganizowani od 2006 r. w związku zawodowym) rozpoczęli swoją walkę, gdy pojawiły się pierwsze problemy w zakładzie. Przeprowadzili szereg protestów i strajków. Za zorganizowanymi przerwami w pracy stało żądanie zaległych wypłat. Ich droga ku nowemu zaczęła się w sytuacji równi pochyłej, po której staczała się grecka gospodarka. Przy bezrobociu sięgającym 30% oraz radykalnie obniżonych płacach. Chorzy od nadmiaru wielkich słów, obietnic i nowych podatków, nieopłacani od maja 2011 r. pracownicy porzuconej przez właścicieli fabryki Vio.Me., postanowili na zgromadzeniu załogi, że nie będą ofiarami wiecznego bezrobocia i przejmą zakłady we własne ręce, sami uruchamiając produkcję. Zorganizowali się w zakładową radę pracowników, w której każdy mógł współdecydować i ponosić odpowiedzialność za podjęte decyzje. Postanowili zlikwidować związek zawodowy i działać bezpośrednio za pomocą zgromadzenia ogólnego. Załoga zamknęła bramy zakładu. To wymusiło na kierownictwie ustępstwa i wypłaty, zmiany jednak nie trwały długo. Osoby, które dotychczas trzymały stronę kierownictwa, widząc ich obłudę i kłamstwa, zmieniły swe nastawienie i zjednoczyły się z resztą załogi. Jak zauważyli sami pracownicy, od tego momentu postawy zaczęły się radykalizować, a załoga przejęła inicjatywę. Robotnicy sami zaczęli zabezpieczać maszyny, konserwować je; utworzyli 24-godzinne warty, by pilnować, aby nikt nie wyniósł maszyn i komponentów. Taka sytuacja trwała miesiącami, w tym czasie pracownicy nadal nie dostawali zaległych wynagrodzeń. Wtedy udało się zorganizować spotkanie z działaczami z argentyńskich zakładów przejętych i prowadzonych przez pracowników. Spotkanie to uświadomiło ludziom jak dużo mają wspólnego ze sobą. Wzajemne dzielenie się wiedzą, unaoczniło robotnikom, że nie są sami w wizji innego świata.

W październiku 2011 r. załoga fabryki z Salonik, złożyła formalny wniosek o utworzeniu samorządnej kooperatywy robotniczej Vio.Me. Jednocześnie żądali prawnego uznania zarówno tej, jak i wszelkich podobnych przyszłych inicjatyw. We wniosku domagali się funduszy na uruchomienie produkcji – pieniędzy, które, tak czy inaczej, należały do nich, jako tych, którzy tworzą bogactwo społeczeństwa. Ten plan spotkał się z obojętnością państwa i biurokracji związkowych. Został zaś przyjęty z wielkim entuzjazmem przez ruchy społeczne. Otwarta Inicjatywa Solidarności w Salonikach i podobne przedsięwzięcia w innych miastach przez ostatnie pół roku walczyły, aby szerzyć przesłanie Vio.Me. w całym społeczeństwie.

„Teraz nadszedł czas robotniczego zarządu w Vio.Me.!"

Mobilizacja rozpoczęła się w niedzielny lutowy wieczór 2013 r. Odbyło się zebranie pracowników i grup solidarnościowych w sali w centrum miasta. Omówiono plan działań kolektywu i przebieg akcji solidarnościowej. Każdy miał możliwość wypowiedzenia swojej opinii na temat walki pracowników fabryki. Następnego dnia wieczorem w centrum miasta odbył się marsz, a później ogromny koncert z udziałem znanych greckich muzyków. Frekwencja przekroczyła oczekiwania wszystkich. Z powodu braku miejsc na stadionie gdzie odbywał się koncert, około tysiąca osób musiało zostać na zewnątrz. Kulminacyjny moment wieczoru nastąpił, gdy pracownicy fabryki opisali zgromadzonym swoją wizję innego społeczeństwa, opartego na sprawiedliwości społecznej, solidarności i samorządności. Pięć tysięcy ludzi biło brawo, krzycząc i śpiewając pieśni. Właśnie wtedy wszyscy uwierzyli w powodzenie przedsięwzięcia Vio.Me.

12 lutego 2013 r. 40 osób z byłej załogi fabryki otworzyło zakład i rozpoczęło produkcję pod swoją kontrolą. Jak mówili: „Teraz nadszedł czas robotniczego zarządu w Vio.Me., bo pracownicy nie będą dłużej czekać na spełnienie pustych obietnic bankrutującego państwa. Nadszedł czas, aby Vio.Me. jak również wszelkie inne fabryki, które są zamykane, doprowadzane do bankructwa lub w których zwalnia się pracowników, wróciły do życia – kierowane przez pracowników, a nie dawnych, czy nowych szefów. Walka nie może się ograniczać tylko do naszego zakładu Vio.Me. Tylko przez utworzenie sieci zakładów pod zarządem robotniczym można będzie wytyczyć drogę do innej organizacji produkcji i gospodarki, bez wyzysku, nierówności i hierarchii. Trzeba stwierdzić, że kapitalizm wszędzie jest taki sam. To nas przekonało, że solidarność i jedność są najważniejszymi czynnikami sukcesu naszej walki i wysiłku".

Do tej pory zakład produkował wysokiej jakości materiały budowlane (zaprawy, tynki, kleje do płytek, materiały uszczelniające, wodoodporne masy zalewowe, itd.). Nowe otwarcie przyniosło zmiany też w tym, co i w jaki sposób produkować. Ze względu na szkodliwość dotychczasowej produkcji dla zdrowia i środowiska oraz znaczne koszty transportu, załoga fabryki zdecydowała się na eksperyment z produkcją nowych ekologicznych środków czystości, które dystrybuowane są za pomocą społecznej Sieci Solidarności. Nowa oferta jest odpowiedzią na zapotrzebowanie lokalnej społeczności. Wielkość produkcji ustala się na podstawie zapotrzebowania odbiorców. Pracownicy w pełni mają świadomość tego, że ich przetrwanie związane jest z byciem częścią szerszego społecznego ruchu.

Vio.Me.

Produkują – ekologiczne mydła, proszki do prania, płyny do zmywania i czyszczenia.

Walczą – ciągle stawiając czoła byłym właścicielom przed sądem. Załoga wspiera walki pracownicze w innych zakładach, odwiedza je i opowiada o swojej historii i obecnej sytuacji.

Edukują – w zakładzie funkcjonuje tzw. szlak edukacyjny, po którym oprowadza się setki wizytacji. Na podstawie doświadczeń robotników powstają filmy dokumentalne.

Solidarność naszą wspólną bronią

Podczas gdy fabryki w Grecji są zamykane jedna po drugiej, liczba bezrobotnych w kraju rośnie, obecnie zbliża się do 2 milionów, a znaczna część ludności żyje w nędzy. Załoga fabryki zorganizowała fundusz solidarnościowy, na który odprowadza 65% dochodu z produkcji. „Każdy dodatkowy zarobiony grosz zostaje przekazany do ludzi, którzy go potrzebują. Naszym planem jest oferowanie pomocy osobom bezrobotnym lub innym, którzy są w wielkiej potrzebie" – mówi Dimitrios Koumasiouras z Vio.Me.

W obliczu niespotykanej jak dotąd liczby uchodźców z pochłoniętego przez wojny obszaru Bliskiego Wschodu i Afryki, którzy docierają do wybrzeży Peloponezu, załoga fabryki zorganizowała w halach zbiórkę żywności i najpotrzebniejszych rzeczy. Robotnicy pomagali również w akcji ratunkowej uchodźców na morzu. W tej kwestii współpracują także z anarchistycznym skłotem w Salonikach, specjalnie zajętym na potrzeby życiowe uchodźców. Robotnicy dobrze rozumieją położenie, w jakim się znaleźli ci ludzie, bo sami znają uczucie głodu, biedy i niepewności.

20 grudnia 2015 r. pracownicy Vio.Me. wraz z Kliniką Solidarności z Salonik otworzyli jej oddział na terenie swojego zakładu, by wspomóc pracowników i pracownice pobliskich zakładów oraz lokalną społeczność. W tych ciężkich czasach klinika zapewnia dostęp do podstawowej bezpłatnej opieki medycznej i lekarstw dla wszystkich, w tym dla nie ubezpieczonych, migrantów, bezrobotnych i ludzi bez dokumentów. Jest zarządzana samodzielnie przez personel medyczny, co daje jej niezależność zarówno od lokalnych władz, jak i od państwa, kościołów czy rynku. Prowadzona jest w przeświadczeniu, że zdrowie jest dobrem wspólnym.

Klinikę otwarto pomimo toczącego się od 2015 r. sporu sądowego z syndykiem masy upadłościowej, który chce zlicytować tereny zakładu Vio.Me. Sprzedaż tych gruntów grozi usunięciem robotników z fabryki. Załoga, wykorzystując przez lata budowaną Sieć Solidarności i międzynarodowe kontakty, wezwała do podjęcia szeregu akcji mających wpłynąć na rząd Grecji i zmobilizować ludzi do akcji bezpośredniej mającej polegać na fizycznej blokadzie sądu podczas licytacji. Obecny rząd, mimo składanych wcześniej obietnic przez premiera z partii SYRIZA o natychmiastowym rozwiązania kwestii zarządzania fabryką Vio.Me., ostatecznie zignorował żądania walczącej załogi i odesłał ją do procedur sądowych.

Obecnie sąd, stając w obronie interesów dawnych właścicieli, jak i wierzycieli firmy matki robi wszystko, aby sprzedać grunty zakładów byłego koncernu. Sąd zlekceważył również wcześniejsze zobowiązania finansowe względem załogi Vio. Me. Nie zwraca też uwagi na to, że na tym terenie działa pod zarządem pracowników zakład, który daje pracę i wsparcie dla lokalnej społeczności. Sąd nie liczy się również z faktem, że część terenu koncern otrzymał wcześniej od państwa w darowiznie za utworzenie miejsc pracy i nie ma powodu, dla którego nie można by tych ziem teraz, po porzuceniu zakładów, wydzielić.

Dotychczasowe aukcje były skutecznie paraliżowane przez pracowników Vio.Me., strajki pracowników instytucji publicznych przy olbrzymim wsparciu lokalnej społeczności i Sieci Solidarności. Własnymi ciałami fizycznie zablokowano miejsce licytacji, pomimo obecności policjantów z oddziałów do tłumienia wystąpień społecznych.

Obecnie w sprawie fabryki przetacza się fala międzynarodowej solidarności w postaci licznych protestów pod placówkami dyplomatycznymi Grecji. Po 3 latach samodzielnego zarządzania zakładem pracownicy nie zamierzają ustępować. Ich życie już na stałe jest związane z ich zakładem. Walkę ich możemy wesprzeć nie tylko przez tworzenie nacisku na państwo greckie, ale też przez budowanie Sieci Solidarności i przejmowanie zakładów u siebie.

Nadszedł czas Vio.Me.!
Bierzmy się do roboty!
Torując drogę dla samorządu pracowniczego!
Torując drogę do społeczeństwa bez szefów!

Więcej informacji na temat Vio.Me. znajdziesz na stronie internetowej **http://www.viome.org/**

Fotografie: Andrés Lofiego lub http://www.viome.org

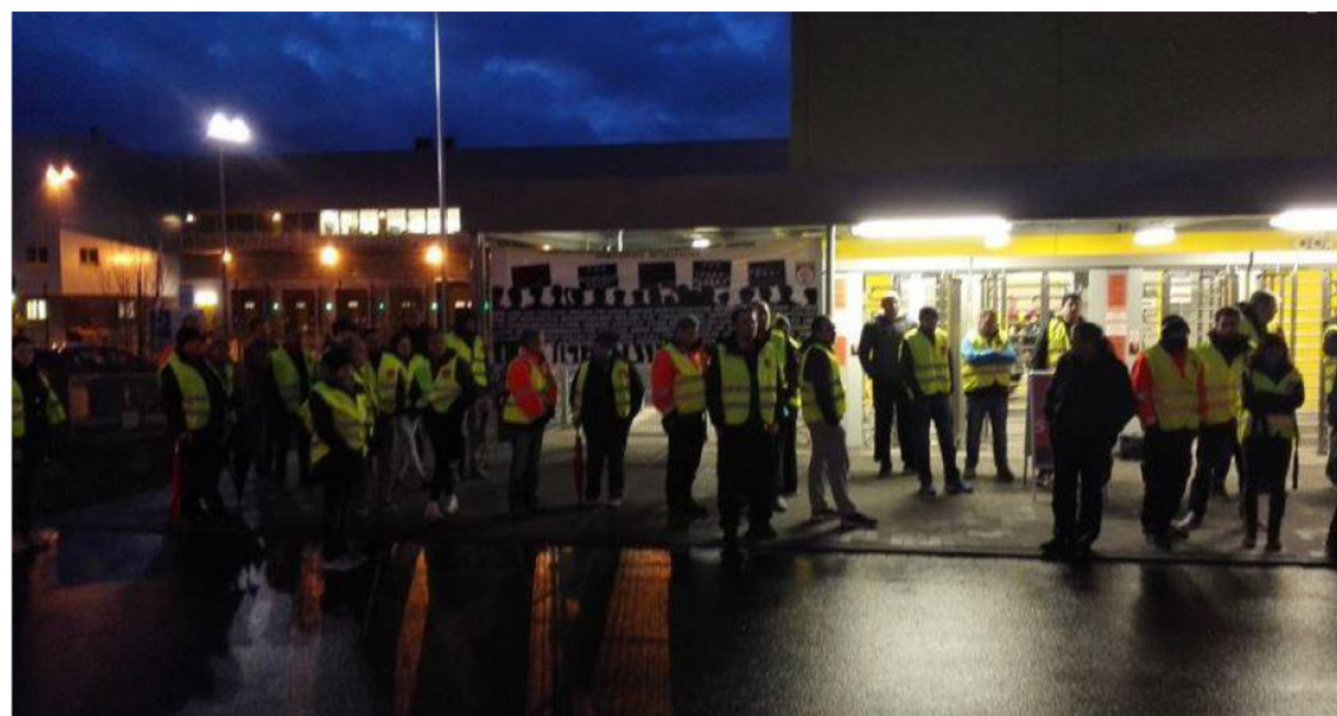












Strajk w Niemczech!

7 kwietnia - Dziś Światowy Dzień Zdrowia – święto ustanowione przez Światową Organizację Zdrowia (WHO) w 1948 roku. Jego celem jest zwrócenie szczególnej uwagi na najbardziej palące i zaniedbane problemy zdrowotne społeczeństw na świecie.

Z tej okazji w Amazonie w Niemczech rozpoczął się strajk w sześciu magazynach: w Digging, Bad Hersfeld, Lipsku, Rheinberg, Werne, i Koblencji. Pracownicy domagają się poprawy warunków pracy i chcą, aby ich zdrowie i bezpieczeństwo było chronione przez układ zbiorowy pracy.

Twierdzą, że z powodu stałej kontroli wyników, monitorowania, specyficznej dla Amazona kultury zarządzania, braku czasu na regenerację i bezlitosnej presji ze strony firmy, aby osiągnąć wyższe cele w krótszym czasie, praca w Amazon jest bardzo niezdrowa.

Dodają, że Amazon dowiódł wiele razy, że nie bierze poważnie zdrowia i bezpieczeństwa swoich pracowników. Zdrowa praca jest prawem człowieka. Pracownicy regularnie skarżą się, że praca w Amazonie zagraża ich zdrowiu, zarówno w krótko- jak i długoterminowej perspektywie.



УБОРЩИЦЫ, ВОДИТЕЛИ, СТРОИТЕЛИ, КАССИРЫ, НЯНИ, СКЛАДСКИЕ И ДРУГИЕ

РАБОТНИЦЫ И РАБОТНИКИ

Мы знаем ситуацию в Вашей стране. Мы также знаем, в какой сложной ситуации Вы оказались здесь. Местные предприниматели также знают, в каком положении Вы находитесь. Часто они используют это против Вас.

Остановитесь на мгновение и подумайте:

- Вы работаете так же тяжело, как польки и поляки?
- Вы имеете такие же права?
- Ваши зарплаты такие же, как зарплаты польских рабочих и служащих?
- Вам всегда платят вовремя?
- Вы работаете сверхурочно без дополнительной оплаты и предоставления отгулов?
- Вам когда-нибудь угрожали увольнением и аннулированием приглашения или визы, когда Вы упоминали о задолженности по зарплате?

Помните: любой из таких случаев - это эксплуатация и паразитирование предпринимателей на вашей трудной ситуации. Такие действия часто используются для того, чтобы расссорить сотрудников и усилить конкуренцию между нами.

Только совместные действия могут стать эффективным инструментом в борьбе за защиту своих прав и достойную жизнь.

Если вы хотите узнать больше о своих правах, хотите начать бороться за них и тем самым изменить свое положение: пожалуйста, свяжитесь с **Общепольским Профсоюзом «Рабочая Инициатива»** (Ogólnopolski Związek Zawodowy „Inicjatywa Pracownicza"), написав на адрес электронной почты: **international@ozzip.pl** или позвоните по номеру: **00 48 732 021 780**

Мы являемся радикальным независимым профсоюзом, не связанным с политическими партиями. Профсоюз был основан в 2004 году на металургическом заводе в Познани. Сегодня мы объеденяем людей, работающих в строительстве, торговле, образовании, здравоохранении, сфере искусства и культуры.

Мы ориентируемся на традиции демократии и рабочего самоуправления, а наши действия базируются на идее взаимопомощи и солидарности.

У нас нет профсоюзной бюрократии и привилегий связанных с ними, в профсоюзе все равны и все несут коллективную ответсвенность. Во многих городах Польши мы объеденяем рабочих и работниц независимо от их места работы, вида договора, пола и национальности.



ПРИБИРАЛЬНИЦІ, ВОДІЇ, БУДІВЕЛЬНИКИ, КАСИРИ, ОПІКУНИ, КЛАДОВЩИКИ І ІНШІ

ПРАЦІВНИКИ І ПРАЦІВНИЦІ

Знаємо ситуацію в Вашій країні. Також ми свідомі того в яких важких умовах Ви тут перебуваєте. Місцеві підприємці теж знають, в якій Ви ситуації. Часто використовують це проти Вас.

Зупиніться на хвилинку й задумайтесь:

- Чи працюєте так само важко як поляки й польки?
- Чи у Вас такі ж трудові права, що й у них?
- Чи Ваші зарплати такі ж, як зарплати польських працівників і працівниць?
- Чи завжди зарплату отримуєте вчасно?
- Чи працюєте понаднормові години за які не дістаєте ані доплати, ані додаткових вихідних?
- Чи коли-небудь погрожувано Вам звільненням і втратою запрошення чи візи, коли Ви згадували про зароблені Вами гроші?

Пам'ятайте: кожна така ситуація це використовування Вашої ситуації підприємцем й його корисливість. Такі дії часто робляться з ціллю посварити працівників і ввести конкуренцію між ними.

Лише спільні дії можуть бути результативним інструментом в боротьбі за гідні умови життя й охорону власних прав.

Якщо хочете дізнатись більше про свої права, боротися за них й покращити свою ситуацію, зв'яжіться з **Загальнопольською профспілкою «Робітнича Ініціатива»** (Ogólnopolski Związek Zawodowy „Inicjatywa Pracownicza") пишучи на електронну адресу **international@ozzip.pl** або телефонуючи за номером **00 48 732 021 780**

Ми незалежні, непов'язані з жодною політичною партією радикальна профспілка. Заснувалася профспілка в 2004 році на познанських металокомбінатах. Сьогодні до профспілки належать особи, що працюють на будівництві, в торгівлі, освіті, охороні здоров'я, мистецтві та культурі.

Наші орієнтири – демократія і робітниче самоуправління, а в нашій діяльності керуємося ідеями взаємодопомоги й солідарності.

У нас немає бюрократії й привілеїв з нею пов'язаних – всі члени профспілки рівні і співвідповідальні. В багатьох містах Польщі об'єднуємо робітників і робітниць незважаючи на виконувану працю, типи трудової угоди чи національність.

